

- rispondendo a una intervista telefonica (modalità CATI),
 - compilando il questionario su piattaforma online accessibile al sito welfareindexpmi.it, autonomamente o su invito delle associazioni di categoria che partecipano all'iniziativa (modalità CAWI).
- meno di 6 addetti, aggregate alla classe delle PMI con meno di 10 addetti.
- La **FIGURA 105** mostra l'universo di riferimento dell'indagine Welfare Index PMI, costituito da circa 661 mila imprese tra 6 e 1.000 addetti, equivalenti all'11% delle imprese attive in Italia.

Le interviste appartenenti al perimetro di ricerca sono 6.525; i dati delle restanti 7 imprese non sono stati analizzati. Come per gli anni precedenti, sono invece incluse le imprese con

I risultati dell'indagine sono stati espansi a questo universo utilizzando coefficienti relativi a tre parametri: area geografica, classe dimensionale e settore produttivo.

Seconda fase – Indagine in profondità

L'indagine in profondità, di carattere qualitativo, risponde a due obiettivi:

- corroborare i risultati dell'indagine estensiva e arricchirli con elementi utili alla comprensione dei fenomeni;
- raccogliere l'esperienza diretta delle imprese per descrivere i casi di successo.

L'indagine è stata svolta intervistando 121 imprese Welfare Champion, che hanno ottenuto i punteggi Welfare Index PMI più elevati.

L'intervista ha permesso di approfondire i sin-

goli casi aziendali: attività aziendale e principali evoluzioni, iniziative di welfare adottate nei diversi ambiti, elementi distintivi e originali, politiche adottate (obiettivi, strumenti, rapporti con gli stakeholder interni ed esterni).

Ciò ha permesso di descrivere le principali storie di successo: imprese che si sono distinte per le iniziative e i risultati ottenuti e che considerano il welfare aziendale una leva strategica di competitività e crescita. Una selezione di questi casi è illustrata nell'ultima parte di questo rapporto.

Il modello Welfare Index PMI

Il progetto Welfare Index PMI, giunto alla settima edizione, si basa su una vasta indagine rivolta alle piccole e medie imprese italiane. L'indagine è stata coordinata e realizzata da Innovation Team, unità di ricerca di MBS Consulting - Gruppo Cerved.

Il perimetro è costituito dalle imprese profit e non profit di tutti i settori produttivi, con un numero di lavoratori compreso tra 6 e 1.000.

Come nelle precedenti edizioni, anche l'indagine 2022 si è svolta in due fasi successive: indagine quantitativa estensiva (tra marzo e giugno) e indagine in profondità (tra luglio e settembre).

L'indice Welfare Index PMI è l'espressione quantitativa sintetica del livello di welfare aziendale raggiunto dalle imprese, misurato su una scala da 0 a 100.

L'edizione 2022 ha irrobustito il modello di analisi arricchendo i misuratori di impatto sociale in tutte le aree del modello di calcolo, e introducendoli ex novo nelle cinque aree in cui precedentemente non erano previsti: pre-

videnza e protezione, salute e assistenza, conciliazione vita e lavoro, sostegno economico ai lavoratori, sostegno per educazione e cultura. Complessivamente, gli indicatori di impatto sociale inclusi nel modello sono 40, di cui 17 introdotti per la prima volta in questa edizione.

L'attuale modello Welfare Index PMI aggrega oltre 150 variabili afferenti a dieci aree del welfare aziendale.

Esso calcola, per ogni area e complessivamente, tre misure: indice di iniziativa, di capacità gestionale, di impatto sociale.

La **FIGURA 106** mostra il set di indicatori di impatto sociale utilizzati nel calcolo dell'indice, evidenziando i nuovi elementi introdotti in questa edizione.

Le scelte di metodo, il disegno del modello e il calcolo degli indici sono stati attuati congiuntamente da Innovation Team e Cerved Rating Agency, del Gruppo Cerved.

La **FIGURA 107** rappresenta sinteticamente lo schema generale di calcolo dell'indice Welfare

FIGURA 106

Misure di impatto sociale

IN ROSSO LE NUOVE MISURE INTRODOTTE NEL MODELLO 2022

AMBITO	INDICATORI
1. Previdenza e protezione	Utilizzo delle polizze assicurative (non sanitarie) da parte dei lavoratori
2. Salute e assistenza	- Livelli di prestazione delle polizze sanitarie - Estensione della polizza sanitaria - Disponibilità dello sportello medico interno - Utilizzo delle coperture sanitarie da parte dei lavoratori - Utilizzo dei servizi di assistenza da parte dei lavoratori
3. Conciliazione vita-lavoro	- Utilizzo dei servizi di supporto alla genitorialità da parte dei lavoratori - Utilizzo della flessibilità oraria accordata dall'impresa - Utilizzo dello smart working / lavoro a distanza da parte dei lavoratori
4. Sostegno economico ai lavoratori	- Valore unitario giornaliero dei ticket restaurant - Valore unitario giornaliero del buono mensa - Utilizzo dei servizi di sostegno economico da parte dei lavoratori
5. Sviluppo del capitale umano	- Estensione dei corsi di formazione - Utilizzo dei servizi di formazione da parte dei lavoratori - Presenza di stagisti e conversione in rapporti di lavoro stabili
6. Sostegno per educazione e cultura	- Utilizzo dei servizi di sostegno educativo per i figli da parte dei lavoratori - Utilizzo dei servizi di cultura e tempo libero da parte dei lavoratori
7. Diritti, diversità e inclusione	- Presenza di lavoratori disabili - Presenza di lavoratori extracomunitari - Presenza di donne nella popolazione aziendale - Presenza di donne nei ruoli di responsabilità
8. Condizioni lavorative e sicurezza	- Quota di lavoratori coperta da CCNL - Quota di contratti di lavoro a tempo parziale - Turnover dei lavoratori nell'ultimo anno - Presenza di giovani nella popolazione aziendale - Infortuni sul lavoro nell'ultimo anno (INAIL) - Possesso della certificazione di salute e sicurezza
9. Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori	- Possesso di certificazioni di qualità o altre certificazioni volontarie di processo/prodotto - Verifica del possesso delle certificazioni di salute e sicurezza tra i principali fornitori - Procedura per la verifica, nei rapporti di fornitura, del rispetto dei diritti umani e degli standard internazionali di lavoro
10. Welfare di comunità	- Maggioranza di fornitori con sede nella stessa regione - Maggioranza di clienti con sede nella stessa regione - Ammontare dei contributi erogati a sostegno della comunità locale - Intensità dei rapporti di collaborazione con realtà del Terzo Settore (non profit)
Misure trasversali alle aree	- Impatto del welfare aziendale su: produttività del lavoro; soddisfazione dei lavoratori e clima aziendale; fidelizzazione dei lavoratori; immagine e reputazione aziendale - Costi sostenuti per il welfare aziendale - Evoluzione prevista del welfare aziendale a 3-5 anni

Index PMI. Esso si basa su tre gruppi indicatori:

A. INDICI DI ATTIVITÀ, DI CAPACITÀ GESTIONALE, DI IMPATTO SOCIALE PER AREE DI WELFARE

Per ognuna delle dieci aree classificate da Welfare Index PMI, sono rilevati tre tipi di variabili:

- misure di attività (numerosità e tipo di iniziative attuate);
- misure di capacità gestionale (fonte istitutiva delle iniziative, modalità di formazione, modalità di erogazione delle prestazioni ai lavoratori...);
- misure di impatto sociale (risultato delle iniziative sui beneficiari).

Complessivamente, questo indicatore determina il 75% del punteggio complessivo.

B. CAPACITÀ GESTIONALE ED EFFICACIA DEL SISTEMA DI WELFARE

Considera per l'impresa nel suo complesso, e non per le singole aree, parametri quali il livello di coinvolgimento dei lavoratori, la rilevanza del welfare nelle scelte aziendali, l'impatto sociale ed economico percepito, la conoscenza delle norme.

Questo indicatore determina il 20% del punteggio complessivo.

C. ORIGINALITÀ E DISTINTIVITÀ DEL SISTEMA DI WELFARE

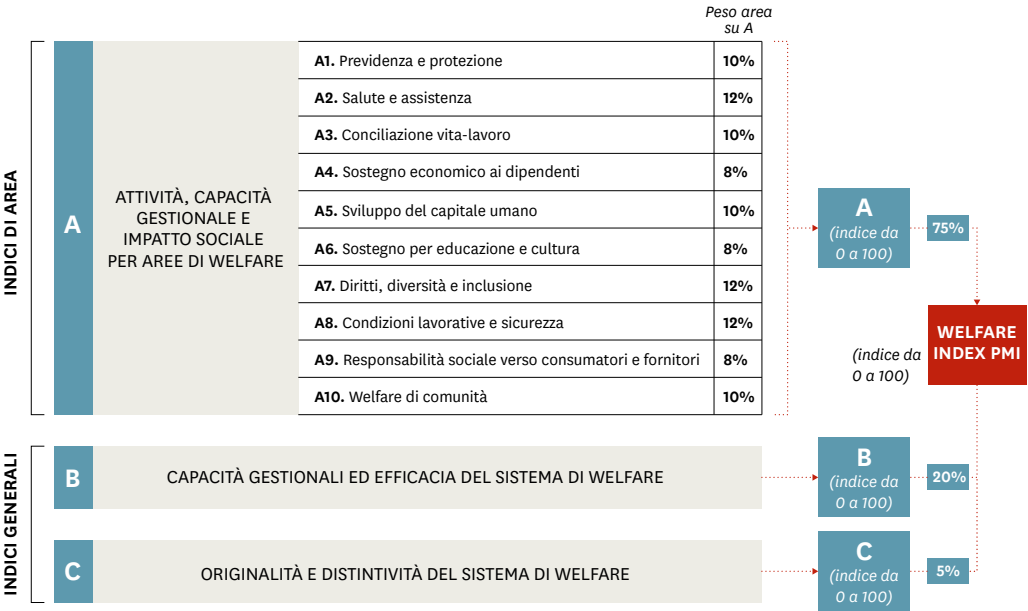
Valutazione qualitativa degli elementi caratterizzanti l'iniziativa aziendale.

Determina il 5% del punteggio complessivo.

L'arricchimento del modello per l'edizione 2022 ha reso necessaria una verifica di coerenza

FIGURA 107

Modello generale di calcolo dell'indice Welfare Index PMI



con i criteri di adottati negli anni precedenti. A scopo di simulazione, a ciascuna impresa è stato attribuito un doppio punteggio: quello ottenuto applicando il nuovo modello di calcolo e quello che avrebbe ottenuto con il modello precedente.

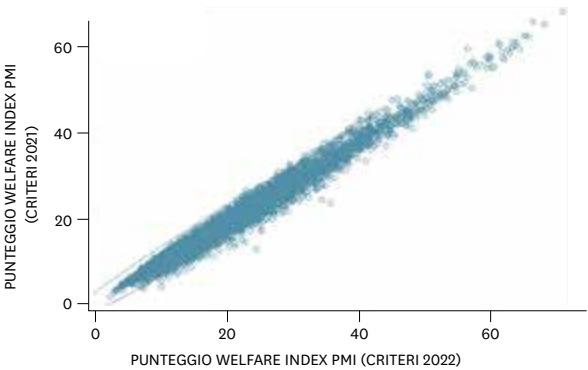
Il risultato, illustrato nella **FIGURA 108**, eviden-

zia l'alto grado di coerenza tra i risultati, con un indice di correlazione 0,988. Anche l'analisi per quartili giunge alla stessa conclusione: l'86,5% delle imprese mantengono lo stesso quartile con entrambi modelli di calcolo (2021 e 2022), con tassi ancora più elevati nel primo e nel quarto quartile, che comprendono le imprese con i punteggi migliori e peggiori.

FIGURA 108

Correlazione tra vecchio e nuovo modello di calcolo dell'indice Welfare Index PMI

CORRELAZIONE PUNTUALE PER SINGOLA AZIENDA



ANALISI PER QUARTILI

		NUOVO MODELLO				TOTALE
		1° QUARTILE	2° QUARTILE	3° QUARTILE	4° QUARTILE	
VECCHIO MODELLO	1° QUARTILE	1.498	128	–	–	1.626
	2° QUARTILE	128	1.339	159	–	1.626
	3° QUARTILE	–	159	1.314	153	1.626
	4° QUARTILE	–	–	153	1.473	1.626
	TOTALE	1.626	1.626	1.626	1.626	6.504

Il rating e i servizi Welfare Index PMI

Lo scopo di Welfare Index PMI è promuovere la cultura del welfare aziendale tra le imprese, favorendo la diffusione di pratiche orientate alla generazione di impatti sociali positivi. A questo scopo, oltre al rapporto annuale e alle iniziative di comunicazione (eventi pubblici, sito web, canali social...), Welfare Index PMI premia ogni anno i migliori casi aziendali. Tutte le imprese partecipanti alla rilevazione annuale accedono gratuitamente a una serie di servizi dedicati:

• **Welfare Assessment**

È un rapporto che ogni impresa può consultare attraverso l'area riservata del sito welfareindexpmi.it.

Con l'aiuto di tabelle e grafici permette all'impresa di valutare analiticamente il proprio livello di welfare, generale e per ogni area, comparandolo con il livello medio e massimo del proprio settore, individuando le aree e i fattori di miglioramento.

• **Rating Welfare Index PMI**

Rappresenta in maniera simbolica il livello di welfare aziendale raggiunto dall'impresa, sulla base dell'indice Welfare Index PMI. Il rating

consente all'impresa di comunicare al mercato, in maniera immediata e riconoscibile, il risultato ottenuto.

Il Rating Welfare Index PMI utilizza una scala a cinque livelli:

WELFARE CHAMPION	W W W W W
WELFARE LEADER	W W W W
WELFARE PROMOTER	W W W
WELFARE SUPPORTER	W W
WELFARE ACCREDITED	W

• **Welfare Satisfaction**

Rileva la percezione e la soddisfazione dei lavoratori per le iniziative di welfare aziendale adottate dall'impresa, misurandone il grado di conoscenza, utilizzo e gradimento. Le imprese interessate possono proporre ai propri dipendenti e collaboratori il questionario dedicato e al termine dell'indagine ricevono un rapporto personalizzato di analisi dei risultati. Le risposte fornite dai lavoratori sono anonime e comunicate alle imprese esclusivamente in

forma statistica aggregata.

La **FIGURA 109** mostra la distribuzione delle imprese per classi di rating. L'edizione 2022 ha classificato 121 imprese Welfare Champion,

con livelli elevati di iniziativa, capacità gestionali e impatto sociale.

La successiva **FIGURA 110** mostra la stratificazione delle imprese per classi di rating, fascia dimensionale e settore produttivo.

FIGURA 109

Classi di rating e numerosità delle imprese

MOTIVAZIONE	CLASSE RATING	N. AZIENDE 2017	N. AZIENDE 2018	N. AZIENDE 2019	N. AZIENDE 2020	N. AZIENDE 2021	N. AZIENDE 2022
Imprese con un sistema di welfare aziendale caratterizzato da un livello di iniziativa molto rilevante (sia per ampiezza sia per intensità), capacità gestionali e impegno economico-organizzativo elevati (proattività, orientamento all'innovazione sociale, sistematico coinvolgimento dei lavoratori) e impatti sociali significativi sulla comunità interna ed esterna all'impresa, misurati da indicatori quali: la composizione e il trend dell'occupazione, le condizioni lavorative, il contributo alla comunità locale e l'impegno verso consumatori e fornitori. Indice Welfare Index PMI superiore a 45/100.	 WELFARE CHAMPION	 22 0,7%	 38 1,0%	 68 1,5%	 78 2,0%	 105 1,8%	 121 1,9%
Imprese con un sistema di welfare aziendale caratterizzato da un livello di iniziativa rilevante (sia per ampiezza sia per intensità), buone capacità gestionali (proattività e coinvolgimento dei lavoratori) e impatti sociali sulla comunità interna ed esterna all'impresa superiori alla media. Indice Welfare Index PMI compreso tra 35 e 45/100.	 WELFARE LEADER	 83 2,6%	 160 4,1%	 205 4,7%	 184 4,7	 305 5,2	 565 8,7%
Imprese con un sistema di welfare aziendale caratterizzato da ampiezza superiore alla media, buona intensità, presenza di iniziative autonome oltre le misure previste dai CCNL, discreti impatti sociali sulla comunità interna ed esterna all'impresa. Indice Welfare Index PMI compreso tra 25 e 35/100.	 WELFARE PROMOTER	 546 17,1%	 738 18,9%	 868 19,8%	 743 18,9%	 1.215 20,6%	 1.384 21,3%
Imprese con un sistema di welfare aziendale di medio livello per iniziativa, capacità gestionale e impatti ottenuti. Indice Welfare Index PMI compreso tra 15 e 25/100.	 WELFARE SUPPORTER	 1.471 46,2%	 1.815 46,5%	 1.911 43,5%	 1.784 45,3%	 2.505 42,4%	 2.296 35,3%
Imprese nella fase iniziale di sviluppo del welfare aziendale. Indice Welfare Index PMI inferiore a 15/100.	 WELFARE ACCREDITER	 1.063 33,4%	 1.153 29,5%	 1.340 30,5%	 1.146 29,1%	 1.773 30,0%	 2.132 32,8%

FIGURA 110

Classi di rating per dimensioni, settori e aree geografiche

SETTORE DI ATTIVITÀ						SETTORE DI ATTIVITÀ								
TOTALE			Industria		Commercio e servizi		Studi e servizi professionali		Artigianato		Agricoltura		Terzo Settore	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
TOTALE	6.498	100	1.610	100	2.350	100	541	100	1.250	100	345	100	402	100
W W W W W	121	1,9	41	2,5	32	1,4	21	3,9	7	0,6	7	2,0	13	3,2
W W W W	565	8,7	205	12,7	170	7,2	47	8,7	57	4,6	16	4,6	70	17,4
W W W	1.384	21,3	376	23,4	446	19,0	136	25,1	211	16,9	56	16,2	160	39,8
W W	2.296	35,3	573	35,6	772	32,9	221	40,9	493	39,4	121	35,1	115	28,6
W	2.132	32,8	415	25,8	930	39,6	116	21,4	482	38,6	145	42,0	44	10,9

FASCIA DIMENSIONALE (numero lavoratori)						FASCIA DIMENSIONALE (numero lavoratori)						
TOTALE			Meno di 10		Da 10 a 50		Da 51 a 100		Da 101 a 250		Maggiore di 250	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
TOTALE	6.498	100	2.152	100	3.242	100	531	100	414	100	159	100
ⓈⓈⓈⓈⓈ	121	1,9	8	0,4	41	1,3	18	3,4	27	6,5	27	17,0
ⓈⓈⓈⓈ	565	8,7	77	3,6	245	7,6	98	18,5	91	22,0	54	34,0
ⓈⓈⓈ	1.384	21,3	264	12,3	747	23,0	174	32,8	155	37,4	44	27,7
ⓈⓈ	2.296	35,3	707	32,9	1.256	38,7	191	36,0	115	27,8	27	17,0
Ⓢ	2.132	32,8	1.096	50,9	953	29,4	50	9,4	26	6,3	7	4,4



- **Abici Onlus** Società Cooperativa Sociale
- **AEPI Industrie** Srl
- **Agrimad** Srl
- **Air Service** Spa
- **aizoON Consulting** Srl
- **Amag** Spa
- **Andriani** Spa
- **AOC Italia** Srl
- **Artigianservizi** Srl
- **Azienda Tricologica Italiana** Srl
- **B.M.N. Salus** Srl
- **B+B International** Srl
- **Baobab** Cooperativa Sociale

- **Barone Ricasoli** Spa Società Agricola
- **beanTech** Srl
- **Bracaloni Massimo e Puddu Valeria** Srl
- **Brovedani Group** Spa
- **Bureau Veritas Italia** SpA
- **C.B.M.** Srl Società Agricola
- **Castel** Srl
- **CEPI** Spa
- **ChemService** Srl Controlli e Ricerche
- **Cicli Lombardo** Spa
- **Co.Mac.** Srl
- **Confartigianato Imprese Bergamo**

- **Connecthub** Srl
- **Consorzio Solidarietà Sociale Forlì – Cesena**
- **Dadina** Srl
- **DAL BEN** Spa
- **Dopo Di Noi** Società Cooperativa Sociale
- **Ecorott** Srl
- **Eicon** Srl
- **Eisai** Srl
- **Elettronica** Spa
- **Elisa Scardeoni** – Consulente del Lavoro
- **Enrico Cantù Assicurazioni** Srl
- **Ergon Stp** Srl
- **Europea Microfusioni Aerospaziali** Spa
- **Faccin Gonzo & Partners**
- **Fairmat** Srl
- **Farco Group**
- **Fattoria Solidale del Circeo**
- **Ferri Engineering Costruzioni Meccaniche** Srl
- **Furfaro Luca** – Studio Professionale
- **Galvanica Sata** Srl
- **Gianni & Origoni**
- **Grenke Locazione** Srl
- **Gruppo Società Gas Rimini** Spa
- **Il Tetto Casal Fattoria** Cooperativa Sociale
- **Illumia** Spa
- **Image Line** Srl
- **Inel Elettronica** Srl
- **Integrazione Lavoro** Società Cooperativa Sociale
- **Intercos Europe** Spa
- **IRSAP** Spa
- **Karrell** Srl
- **La Dua Valadda** Società Cooperativa Sociale
- **La Grande Casa** Società Cooperativa Sociale Onlus
- **La Nuvola** Società Cooperativa Sociale Impresa Sociale Onlus
- **LabAnalysis** Srl
- **Laboratoires Expanscience Italia** Srl – Mustela
- **Lizard** Srl
- **Lo Scrigno** Società Cooperativa Sociale Onlus
- **Lombardini - Kohler Engines**
- **Madonna dell'Uliveto** Società Cooperativa Sociale
- **Maps** Spa
- **MarmoinoX** Srl

- **MASMEC** Spa
- **Master** Srl
- **Mely's Maglieria** Srl
- **Metal.B.** Srl
- **Minifaber** Spa
- **Monini** Spa
- **Natura Iblea** Srl – Paniere Bio
- **Nordauto** Spa
- **OMB Saleri** Spa Società Benefit
- **Omet** Srl
- **Openjobmetis** Spa
- **operari** Srl Società Benefit
- **Pallotta** Srl
- **Paolo Babini** Cooperativa di Solidarietà Sociale
- **Paolo Trilli, Iascione, Merelli, Papini & C.** Sas
- **Performance In Lighting** Spa
- **Pineta Grande** Spa
- **Planetek Italia** Srl Società Benefit
- **Portolano Cavallo** Studio Legale
- **Progesto** Srl Società Benefit
- **Progetto Emmaus** Onlus Cooperativa Sociale
- **Redimec** Snc
- **Riello** Spa
- **ROMECC** Snc

- **ROVAGNATI** Spa
- **Rubinetterie Bresciane Bonomi** Spa
- **SAVE** Spa
- **Selle Royal Group** Spa
- **Sensor ID** Srl
- **Serrature Meroni** Spa
- **Servizi CGN** Srl Società Benefit
- **Sidip** Srl
- **Sis.Ter** Srl
- **Skillpharma** Srl
- **Società agricola Ceraudo Roberto** Srl
- **Spinetti Menegaldo Cinti** Snc
- **Staff** Spa
- **STILL** Spa
- **Studio Aversano Piermassimo**
- **Studio Ballotta, Sghirlanzoni & Associati**
- **Studio Sila**
- **Studio Vannucchi e Associati**
- **Studio Zanon** Consulente del Lavoro
- **Studiomartini Stp** Srl
- **Suanfarma Italia** Spa
- **System Logistics** Spa
- **TeaPak** Srl Società Benefit

- **TEC Eurolab** Srl
- **Termosifonatura F.lli Gnali** Srl
- **Terrantiga OP Apicoltori Sardi**
- **UMBAGROUP** Spa
- **Vianova** Spa
- **W&H Sterilization** Srl
- **Way2global** Srl Società Benefit

140 → 191

I migliori esempi di welfare aziendale

Sostenibilità e Comunità al centro del business

Agrimad

Un modello di business sostenibile applicato all'agricoltura e alla produzione alimentare che, fin dal principio, ha avuto come obiettivo il raggiungimento dell'autosufficienza energetica al 100%. Questo traguardo è stato reso possibile grazie all'uso di energie verdi, solare e biogas per circa 1 MW. Anche i rifiuti agricoli sono essenziali: vengono infatti trasformati in parte in acqua pulita e il resto in energia termica ed elettrica. L'energia verde prodotta è maggiore dell'autoconsumo e l'eccedenza viene donata al villaggio in cui si trova l'azienda, per l'uso della comunità. Agrimad, nata nel 1984 come allevamento di suino calabrese allo stato brado, nel corso degli anni ha allargato la sua attività alla coltivazione degli ulivi e del peperoncino calabrese. L'azienda ha scelto di mettere la comunità al centro dell'impresa. Questa strategia ha permesso politiche occupazionali in una zona con elevato tasso migratorio e i dipendenti oggi sono 85 e fanno parte di una grande famiglia. L'azienda si trova a San Demetrio Corone, un paese con una popolazione di 3.000 persone nel sud Italia, dove il tasso migratorio è ancora elevato. Agrimad coinvolge più di 40 giovani sotto i 35 anni e più del 50% dei dipendenti sono donne. Nel corso del 2019, l'azienda ha inaugurato l'Accademia del Gusto, un edificio dedicato a formazione, apprendimento, attività sociali, team building, intrattenimento, incontri ed eventi locali che coinvolgono anche la comunità. L'Accademia ha aperto alcuni dei suoi corsi alle scuole del territorio con l'obiettivo di formare nuovi esperti e futuri lavoratori appassionati del lavoro agricolo, che Agrimad interpreta non solo come "lavoro", ma come attività fondamentale per il futuro della collettività e del pianeta. I dipendenti sono considerati essenzialmente parte della famiglia e l'azienda è davvero importante per la comunità. Agrimad fornisce libri per le scuole e servizi medici. La maggior parte del guadagno viene reinvestito nella comunità e non solo nella crescita dell'azienda stessa.

Settore:

Agricoltura

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 51 a 100 dipendenti

Provincia:

Cosenza, Calabria



“Siamo convinti che il futuro della nostra azienda dipenda dalle persone del territorio in cui la nostra azienda opera. L’interconnessione tra realtà produttiva e territorio è il nostro più grande successo. Questo per noi significa essere sostenibili.”

Anna Madeo, Responsabile Commerciale e Marketing

SUSTAINABILITY HERO SME EnterPRIZE

Agrimad Società Agricola S.r.l.

C.da Filla, snc – San Demetrio Corone (CS)

+39 0984 956850

www.madeoffood.com

info@filieramadeo.it

AGRIMAD

Il congedo lo prendono i papà

Amag

Il Gruppo Amag è una multiutility territoriale con sede ad Alessandria che eroga servizi primari: idrici, energetici e ambientali. L'azienda fornisce servizi pubblici essenziali quali acqua ed energia ed è direttamente interessata dagli effetti che la guerra e l'inflazione hanno sul prezzo della materia prima. Per questo Amag ha messo in campo agevolazioni a favore degli utenti riguardo le modalità di pagamento delle bollette. Oltre ai Bonus sociali, erogati ai clienti in condizioni economiche disagiate, l'azienda consente ormai da diversi anni il pagamento rateale delle bollette eliminando le penali. Grazie a nuovi ingressi, la percentuale di donne all'interno del Gruppo si attesta intorno al 22% mentre nei due anni precedenti si attestava intorno al 19%, in una società in cui le attività principali sono di tipo operativo (manutenzione reti gas-acqua, fognature e depurazione) e pertanto ancora prettamente maschile. Il 40% del CdA si conferma "rosa". Nel 2021 sono state concesse ai dipendenti 359 ore di congedo parentale, tornando sostanzialmente ad una situazione pre-pandemia. Un dato interessante è che il 45% delle ore è stato utilizzato da uomini, in crescita rispetto al 2020. Tra le iniziative di welfare più apprezzate e utilizzate sicuramente c'è il servizio di maggiordomo aziendale, grazie al quale l'azienda ha risposto alle necessità di conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti. Istituito nel 2018, si tratta della messa a disposizione di un dipendente che svolge alcune piccole commissioni quotidiane per conto dei colleghi. Inoltre, da gennaio 2021 è attiva una convenzione con un Circolo ludico-sportivo da sempre impegnato a sostenere anche numerose attività in campo sociale. La convenzione è stata sottoscritta a favore dei dipendenti e dei loro familiari e prevede l'accesso gratuito alla struttura (frequenza, ingresso campi da tennis e piscina) ed una importante scontistica sui servizi complementari quali, ad esempio, lezioni di tennis, lezioni di nuoto, frequenza dei centri estivi. Sul fronte del welfare di comunità nel 2021 l'azienda ha stanziato 428.820 euro contro i 319 mila euro del 2020. Un aumento significativo (+ 34%) anche rispetto a un anno come il 2020 che aveva visto il Gruppo impegnato in prima linea a sostenere la comunità. L'impegno finanziario è cresciuto anche perché il Gruppo è tornato a organizzare attività didattiche e di sensibilizzazione, dopo lo stop dovuto al Covid-19. Tra le scelte a sostegno della comunità alessandrina, AMAG ha deciso di sponsorizzare diverse società sportive.

Settore:
Commercio e Servizi

Welfare Index PMI 2022:
2° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 101 a 250

Provincia:
Alessandria, Piemonte



“Con le iniziative di welfare poniamo il nostro personale al centro dell'azienda e il territorio in cima alle nostre priorità.

La strada intrapresa è irta di difficoltà, soprattutto oggi, ma l'impegno e la dedizione che i nostri lavoratori dimostrano ogni giorno ci confermano che stiamo andando nella giusta direzione.”

Paolo Arrobbio, Presidente

Amag S.p.a.

Via Damiano Chiesa, 18 – 15121 Alessandria (AL)

+39 0131 283611

www.gruppoamag.it

amagal@tin.it



A lavoro in bici per ridurre le emissioni di CO2

Andriani

Importante realtà nel settore innovation food, con uno stabilimento interamente dedicato alle produzioni gluten free.

Andriani sviluppa e produce una gamma completa di pasta senza glutine da una varietà di ingredienti naturalmente gluten free quali: Riso Integrale, Mais, Quinoa, Grano Saraceno, Amaranto, Lenticchie, Piselli e altri. Andriani è anche una società fortemente impegnata sia verso l'ambiente che verso i propri collaboratori. Dal 2018, quindi prima dell'aumento generalizzato del prezzo del carburante, l'impresa ha avviato il progetto "Bike to Work" mettendo a disposizione di tutti i dipendenti che ne fanno richiesta una bici a pedalata assistita e incentivandone l'uso tramite un premio in busta paga. L'iniziativa, premiata anche da LinkedIn a Dublino, si propone come un progetto utile al benessere non solo delle persone ma anche dell'ambiente. L'interrogativo iniziale è stato "Come agevolare chi viene al lavoro? Come rendere stimolante e incentivante già questo momento della vita lavorativa?". Le bici a pedalata assistita possono essere utilizzate dai dipendenti sia per il tragitto casa-lavoro che per il tempo libero. L'azienda riconosce un premio in busta paga sui chilometri effettuati. Inoltre, all'interno delle bici è presente un GPS che permette di calcolare il risparmio di CO2 e di carburante. Ad oggi sono stati percorsi più di 175mila chilometri con un risparmio di 25 tonnellate di CO2 e di 16mila litri di carburante. L'utilizzo della bici garantisce sia il benessere psico-fisico che il rispetto dell'ambiente e inoltre permette il risparmio sui costi del carburante. Ad oggi sono stati circa 100 i dipendenti a farne richiesta, l'azienda si trova in una piccola città e gli spostamenti in bici risultano agevoli. Sempre legato al benessere psico-fisico, è il progetto "Benessere Andriani", un'iniziativa di promozione della salute tramite il medico aziendale, che dopo un'anamnesi dello stato di salute individuale offre consigli medici personalizzati in ottica di prevenzione. Inoltre, viene offerto un supporto gratuito di tipo psicologico, attivo a distanza. A disposizione anche una mensa e una palestra aziendale senza la richiesta di alcun contributo da parte dei dipendenti. Andriani ha costruito negli ultimi anni uno smart building: una palazzina di uffici costruita secondo i principi di benessere e sostenibilità, presenti sia open space che sale riunioni o sale training trasparenti. All'interno degli uffici le scrivanie non sono assegnate e ognuno può spostarsi dove preferisce. I tavoli collaborativi sono invece circolari e nessuno ha un ufficio privato. Qui, ogni lavoratore può scegliere da dove lavorare e si viene valutati per obiettivi.

Settore:
Industria

Welfare Index PMI 2022:
1° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 101 a 250

Provincia:
Bari, Puglia



"Investire in attività di well-being psico-fisico, in formazione professionale e nello sviluppo di competenze trasversali è un impegno che ci ripaga ogni giorno in termini umani, personali e di performance."

Michele Andriani, Amministratore delegato

Andriani S.p.a. Società Benefit

Via Niccolò Copernico s.n. – 70024 Gravina in Puglia (BA)

+39 0803 255801

www.andrianispa.com

info@andrianispa.com



Aiutare le donne che affrontano il cancro a sentirsi belle

Azienda Tricologica Italiana

L'azienda Tricologica Italiana (Tricostarc) si occupa di risolvere i disordini tricologici, ovvero le affezioni dei capelli e del cuoio capelluto. I suoi ambulatori accolgono pazienti affetti da ogni forma di alopecia in ambito dermatologico ed oncologico. La principale iniziativa welfare è legata alla sensibilizzazione per la prevenzione del carcinoma mammario. Ogni anno l'azienda offre la possibilità di partecipare gratuitamente a eventi scientifici legati al mondo della senologia con associazioni del terzo settore che si occupano di formazione e informazione. L'azienda inoltre crede molto nel team building e nel benessere psicologico dei propri dipendenti: per sviluppare il senso della squadra sono state organizzate delle lezioni di canottaggio, mentre per sostenere le proprie persone dal punto di vista psicologico è possibile avere dei colloqui individuali con uno psicologo. Per sostenere le donne e le pari opportunità viene offerta la massima flessibilità oraria. Dal 2012, l'azienda è fortemente impegnata nel sociale a sostegno di tutte le persone che non hanno la possibilità economica per sostenere i costi delle soluzioni tricologiche necessarie: il Progetto Smile è l'iniziativa che si occupa della donazione dei capelli. L'azienda produce un Calendario con foto di pazienti a sostegno della Banca della parrucca e più in generale per lo sviluppo della ricerca e della sensibilizzazione in campo oncologico. Per i collaboratori è un evento particolarmente significativo, un'occasione per regalare un momento di spensieratezza a donne gravemente minacciate dalla malattia. Questo progetto permette, inoltre, alle dipendenti di partecipare a cene di gala ed eventi solidali gratuitamente. Nel corso di queste serate vengono elargiti premi per chi si è distinto in particolari attività legate al mondo della tricologia solidale.

Settore:
Artigianato

Welfare Index PMI 2022:
2° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 10 a 15

Provincia:
Roma, Lazio



“Il coinvolgimento dei lavoratori a tutte le iniziative ludiche destinate a un miglioramento del team aziendale e al miglioramento del benessere psicologico dei pazienti è posto al primo piano, facendo sì che la persona singola, come lavoratore, cresca con i valori etici dell'azienda”

Giuseppina Giambertone, Responsabile Welfare

Tricostarc S.r.l. Azienda Tricologica Italiana

Viale Libia, 38 - 00199 Roma (RO)

0686210064

www.tricostarc.com

info@tricostarc.com



A misura di famiglia

Baobab

È una cooperativa sociale che opera nel campo dei servizi alla persona, attraverso la promozione e la gestione di servizi socio-sanitari, assistenziali, educativi, ricreativi, culturali e sportivi. Per la cooperativa, che si occupa di welfare di comunità sotto varie sfaccettature, è naturale mettere a disposizione dei propri dipendenti servizi utili per loro e le loro famiglie. Tramite un'indagine mirata si sono individuate le aree di maggior interesse, e una delle prime iniziative attivate è stato il servizio di house keeping condiviso per le pulizie domestiche e il servizio stiro. Il progetto ha riscosso grande successo, migliorando la gestione e la qualità della vita dei collaboratori. La Cooperativa Baobab è impegnata nella promozione di misure per la conciliazione vita-lavoro: per i genitori c'è la possibilità di usufruire a costi calmierati di servizi come gli asili nido, i centri estivi, i centri pomeridiani, la babysitter a chiamata, l'assistenza ad anziani e familiari disabili. Le dipendenti mamme possono usufruire di percorsi per l'accompagnamento durante la gravidanza e di reinserimento dopo la maternità, con un rientro calibrato per monte ore e flessibilità oraria. Sono previsti percorsi di tutorship/affiancamento per i giovani neoassunti, pensati nell'ottica di costruire un senso di appartenenza e gestiti dai soci che hanno incarichi dirigenziali. L'inserimento e il supporto nella gestione del lavoro sono strutturati per portare a una graduale autonomia. Sono inoltre moltissime le iniziative di welfare comunitario che Baobab persegue, in linea con le attività statutarie. Tra questi le "visite in sospenso", accertamenti medici offerti presso il Centro Medico Kairós per coloro che sono in difficoltà economica. L'erogazione di questo servizio è garantita grazie alla formazione di un fondo al quale la Cooperativa destina parte del suo utile d'esercizio, e grazie agli specialisti che scelgono di donare liberamente un numero di prestazioni gratuite a favore delle persone in difficoltà senza ricevere compenso. Anche gli utenti del Centro Kairós possono lasciare il loro contributo, se lo desiderano. Fra le altre iniziative di supporto alla comunità rientrano inoltre il progetto "CorRete", un percorso di avvicinamento all'attività sportiva per bambini e ragazzi con disabilità sensoriale visiva, e "SociaLibri", per facilitare e rendere più accessibile la lettura a chi incontra difficoltà dovute a disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), attraverso opportune caratteristiche grafiche e di impaginazione. Per il buon raggiungimento degli obiettivi sociali, la Cooperativa si impegna, inoltre, in attività di sensibilizzazione e di promozione dei valori della cooperazione sul territorio.

Settore:

Terzo Settore

Welfare Index PMI 2022:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Varese, Lombardia



“La cooperazione ci insegna che la solidarietà cambierà il mondo. Dunque il gesto di mettere in rete relazioni che possano raggiungere sia i nostri lavoratori che la comunità è stato l'obiettivo principe di questi anni.”

Maurizio Martegani, Presidente

BAOBAB Cooperativa Sociale

Via Zara, 12 – 21049 Tradate (VA)

+39 0331 811858

www.cooperativabaobab.it

segreteria@cooperativabaobab.it



L'importanza del pasto per una pausa di qualità

Barone Ricasoli

Storica azienda vinicola, prende il nome dal barone Bettino Ricasoli, che già nell'Ottocento si occupava di agricoltura e viticoltura nella sua tenuta di Brollo. Oggi produce principalmente vini DCG, DOC e IGT, che esporta per l'80% all'estero, e svolge attività di agriturismo e ristorazione. Negli ultimi 22 anni la società ha fatto ingenti investimenti in campagna, nei fabbricati produttivi, negli impianti e nei macchinari, ma soprattutto è stato aumentato l'investimento nel welfare aziendale. Perché le risorse umane, a partire dai cittadini di Gaiole in Chianti, che da generazioni lavorano per la famiglia Ricasoli, sono l'elemento più importante per l'azienda e il legame tra lavoratori e imprenditore è sempre stato molto forte. Negli ultimi 30 anni nel territorio sono arrivati tantissimi lavoratori di diverse nazionalità e Barone Ricasoli li ha accolti, cercando di aiutarli a sistemarsi con le loro famiglie e integrarsi con la gente del posto. Oggi Barone Ricasoli è una società multietnica, dove le varie culture convivono, arricchendosi culturalmente e professionalmente in maniera reciproca. Il progetto più significativo per l'azienda agricola è stato quello della mensa aziendale per tutti i lavoratori di campagna. L'iniziativa è nata da un accordo fatto da alcuni anni a favore dei dipendenti fissi e poi pian piano esteso ai lavoratori stagionali e recentemente anche a quelli delle campagne di raccolta. Il risultato principale è stato il benessere dei lavoratori in quanto il lavoro all'aperto può avere momenti di forte disagio in alcune stagioni dell'anno. Potersi fermare a metà giornata per accedere ad un ambiente caldo in inverno e fresco in estate, con spogliatoi, docce e servizi igienici, consumare un pasto completo, prendere un caffè, potersi rifornire di acqua fresca, ha sicuramente migliorato le condizioni di lavoro. Inoltre, è in corso di sottoscrizione l'accordo integrativo aziendale che avrà validità triennale. L'accordo, basato su principi di sostenibilità ecologica, etica, sociale ed economica, contempla varie misure economiche e di welfare, tra le quali anche l'attivazione dei bonus benzina a favore di tutti i dipendenti. Altri importanti benefit riguardano il premio annuo, conferito a tutti in base alla retribuzione lorda percepita, superiore a quello previsto per la contrattazione di 2° livello; l'organizzazione di corsi di formazione; l'attenzione ai bisogni familiari con la concessione del part-time alle madri lavoratrici che ne fanno richiesta e di anticipi sulla retribuzione o piccoli prestiti senza interessi per i lavoratori che ne hanno necessità; la disponibilità di alloggi aziendali per gli stagionali e le loro famiglie.

Settore:

Agricoltura

Welfare Index PMI 2022:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Siena, Toscana



“La nostra azienda è sempre disponibile ad accogliere le proposte che arrivano dai dipendenti. Riteniamo che i bisogni da ascoltare e soddisfare siano quelli sentiti e richiesti dai lavoratori e non quelli ideati dall'azienda. In quest'ottica, saremo aperti a valutare ulteriori miglioramenti nel welfare aziendale.”

Francesco Ricasoli Firidolfi, Titolare

Barone Ricasoli S.p.a. Società Agricola

Località Madonna a Brollo – 53013 Gaiole in Chianti (SI)

+39 0577 7301

www.ricasoli.it

barone@ricasoli.it



Carovita: al bonus anti-inflazione ci pensa l'azienda

C.B.M.

C.B.M. Società Agricola S.r.l. si occupa di allevamento di animali: polli e ovini; inoltre, coltiva grano, olivo e noci e possiede anche un impianto fotovoltaico da 200 Mw. L'azienda ha deciso di destinare a ogni dipendente un contributo contro l'aumento dei prezzi. Si tratta di un bonus anti-inflazione destinato ad ogni dipendente per dare un supporto concreto in un momento di particolare difficoltà, dovuto alla sfavorevole congiuntura economica. Un ulteriore gesto di vicinanza ai dipendenti, che si colloca in un percorso di costante attenzione per il proprio personale. Il bonus anti-inflazione è inserito direttamente in busta paga. Per quanto riguarda in generale il sistema di welfare aziendale, C.B.M. è molto attenta anche alla salute dei propri dipendenti. Per questo sono attivi rimborsi per le spese mediche, oltre a una Polizza assicurativa

in caso di malattia a copertura delle giornate non indennizzate da parte dell'Inps e il Fondo Sanitario Impiegati Agricoli dove una quota viene addebitata al dipendente, la restante parte la compensa il datore di lavoro e copre le spese mediche, i ricoveri ospedalieri, le cure dentistiche. L'unica donna che lavora in azienda ricopre la carica di responsabile amministrativa ed è stata trovata insieme la giusta formula lavorativa per rispondere ad hoc alle sue esigenze sia come mamma sia come professionista, concedendo flessibilità oraria e smart working. Per supportare l'inserimento dei giovani in azienda e i loro percorsi di carriera, questi ultimi vengono sempre affiancati dai più "anziani". C.B.M. si è inoltre sempre resa disponibile ad offrire corsi di formazione. Un ex-tirocinante oggi è l'attuale "capo operaio", a dimostrazione che le iniziative a favore dei giovani sono finalizzate all'assunzione. Per quanto riguarda il Welfare di comunità, l'azienda negli ultimi anni sostiene la Croce Rossa Italiana, supportando iniziative benefiche e l'acquisto di presidi sanitari. Negli ultimi 5-6 anni, C.B.M. insieme ad una società di consulenza ha cercato di stimolare i dipendenti al lavoro di gruppo, all'apertura mentale, all'accoglienza delle persone, creando un ambiente positivo e favorevole, gratificante a fine giornata.

Settore:

Agricoltura

Welfare Index PMI 2022:

3° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 16 a 30

Provincia:

Ancona, Marche



"I dipendenti sono stimolati a contribuire loro stessi alla risoluzione delle problematiche che insorgono quotidianamente, da ciò ne deriva che apprezzano gli sforzi fatti perché conoscono le varie decisioni aziendali prese e le loro motivazioni."

Fulvio Sileni, titolare

C.B.M. S.r.l. Società Agricola

Viale Papa Giovanni XXIII, 6 - 60035 Jesi (An)

+39 0731 213044

www.fileniallevamenti.it

info@fileniallevamenti.it



L'azienda ti manda dal dentista

Consorzio Solidarietà Sociale Forlì-Cesena

Il Consorzio Solidarietà Sociale Forlì-Cesena è una rete di cooperative sociali e organizzazioni di volontariato, fortemente radicata sul territorio. Si tratta dello strumento operativo di 5 cooperative sociali e 2 organizzazioni non profit che ne formano la base sociale. Assumendo lo spirito della collaborazione con gli enti locali territoriali, il Consorzio Solidarietà Sociale Forlì-Cesena è partner del Comune di Forlì e di altri enti del territorio per la progettazione e la gestione dei servizi sociali soprattutto nei settori della disabilità, dei minori, dell'inserimento lavorativo di fasce svantaggiate, degli immigrati e della salute mentale. L'attività di welfare più importante è la formazione dedicata ai dipendenti. Attraverso un Fondo formativo Coop viene offerta formazione mirata e trasversale, dalla comunicazione alla gestione finanziaria al fundraising. La cooperativa fornisce inoltre assistenza sanitaria integrativa e rimborsa cure mediche dei dipendenti. È disponibile un Piano di welfare aziendale con credito welfare su una piattaforma digitale della quale Consorzio Solidarietà Sociale è il gestore. Ciò ha permesso alla cooperativa di costruire nel tempo un paniere di offerta molto ricco a livello locale occupandosi direttamente della selezione e della stipula delle convenzioni con i vari partner. I servizi più richiesti riguardano spese per figli e altri familiari a carico. L'azienda ha adottato lo smart working implementando gli strumenti tecnologici a supporto di chi sceglie di svolgere la propria mansione anche da casa. Nell'ultimo periodo è stato potenziato l'utilizzo dell'assicurazione sanitaria integrativa, che viene offerta a tutti i dipendenti con un pacchetto di prestazioni molto ampio garantito dal versamento di un contributo doppio rispetto a quanto stabilito dal contratto di categoria. Per promuoverla è stato strutturato uno sportello di supporto interno, utile ad agevolare l'utilizzo. Inoltre è stata promossa una campagna di prevenzione dentale grazie alla collaborazione con un centro medico convenzionato che ha messo a disposizione agende dedicate ai dipendenti della cooperativa che hanno potuto così accedere in modo semplificato alle prestazioni mediche loro garantite dalla copertura sanitaria. La società è andata incontro a diverse esigenze particolari dei dipendenti: dalla flessibilità/part time per le neomamme alla flessibilità oraria. Questa possibilità nasce per una realtà molto particolare: in azienda vi sono solo 3 dipendenti di sesso maschile e 13 di sesso femminile. Periodicamente vengono effettuate analisi di clima e dei bisogni per costruire un'offerta di welfare aziendale su misura delle persone.

Settore:
Terzo Settore

Welfare Index PMI 2022:
2° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:
da 16 a 30

Provincia:
Forlì, Emilia-Romagna



“Crediamo nella co-progettazione delle risposte ai bisogni, per questo effettuiamo periodicamente analisi di clima e dei bisogni per costruire un'offerta di welfare aziendale personalizzata.”

Corinna Crippa, Welfare Manager

Consorzio Solidarietà Sociale Forlì-Cesena Soc.Coop.Soc.

Via Dandolo, 18 – 47121 Forlì (FC)

+39 0543 28383

www.cssforli.it

area.comunicazione@cssforli.it



Lo Psicologo aziendale per il benessere dei dipendenti

Dopo di Noi

La Cooperativa sociale Dopo di Noi è nata nel 2001 per iniziativa di due donne, e oggi offre un ampio spettro di servizi: inserimento lavorativo di persone svantaggiate, progetti educativi, progetti socio-sanitari e assistenziali. La principale attività rimane l'inserimento lavorativo di ragazzi con disabilità, assieme a servizi per l'assistenza alla persona e progetti di agricoltura sociale. Seguono attività con i bambini e centri estivi. Tra le iniziative più apprezzate da collaboratori e collaboratrici c'è sicuramente la flessibilità degli orari lavorativi, in modo particolare nei confronti dei dipendenti che hanno famiglia, per gestire anche la vita privata. Inoltre la cooperativa offre ai dipendenti con figli il servizio di baby sitting gratuito e la partecipazione ai centri estivi della Cooperativa. Ai collaboratori è offerta la possibilità di parlare con gli psicologi della cooperativa con l'obiettivo di prevenire eventuali crolli lavorativi, visto che si lavora con ragazzi che hanno fragilità anche importanti. Il servizio di supporto psicologico all'interno dell'azienda ha il compito di dare supporto ai dipendenti per mantenere o ristabilire il benessere individuale, che immancabilmente si riflette poi sull'intera organizzazione. Si tratta di uno dei servizi più apprezzati. Dopo di Noi ha creato un gruppo di utenti non omogeneo, sia per disabilità che per età, al fine di creare un sistema di aiuti reciproci a vari livelli, creando momenti di vera integrazione sociale. Accanto alle attività tipiche della Cooperativa, per i ragazzi disabili vengono organizzati progetti di autonomia personale e domestica, per sviluppare la loro capacità di adattarsi al mondo esterno. Ad esempio due volte all'anno i ragazzi vengono portati in vacanza e sono aiutati a svolgere compiti in autonomia, come fare la spesa o lavare il bucato.

Settore:

Terzo Settore

Welfare Index PMI 2022:

1° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

da 16 a 30

Provincia:

Udine, Friuli Venezia-Giulia



“Il nostro welfare è nato grazie all’ascolto delle esigenze dei dipendenti e alla volontà di aiutarli a gestire tutto”

Lorena Popesso, Amministratore delegato

Società Cooperativa Dopo di noi

Ss napoleonica 252 snc Località magredi – 33030 Flambro di talmassons (UD)

+39 333 5734905

www.dopodinoi.info

ognunodivoi.ognunodinoi@gmail.com



Induction training: il percorso per mantenere i talenti in azienda

Elettronica

Elettronica è una grande azienda ad alta tecnologia, dedicata allo sviluppo di sistemi elettronici per la difesa, attiva da più di 65 anni nel mercato nazionale e internazionale. L'azienda attribuisce grande importanza ai giovani e al capitale umano: attraverso relazioni e accordi di collaborazione con le principali Università e Centri di Ricerca del territorio, ad esempio Università di Roma Tor Vergata e Università di Napoli Federico II, mette a disposizione il know-how dell'azienda quale asset prezioso per tutta la comunità e il Paese. Inoltre, per agevolare lo scambio e l'interazione tra scuola, Università e mondo del lavoro, Elettronica ha attivato percorsi di alternanza scuola-lavoro e tirocini curriculari con gli istituti del territorio. I tirocinanti inseriti in Elettronica sono seguiti da tutor esperti e hanno la possibilità di interfacciarsi con vari interlocutori aziendali al fine di acquisire competenze trasversali rispetto al proprio dominio di competenza e poter consolidare o indirizzare motivazioni e interessi in ambiti specifici. I-ELT è un processo di induction training, un programma apposito studiato per introdurre il nuovo dipendente in azienda, aiutarlo a familiarizzare e a integrarsi con l'ambiente e i colleghi in tempi rapidi, rispondendo a tutti i suoi dubbi, responsabilizzandolo su ruolo e mansioni, stimolando comportamenti corretti ed efficaci, ma anche diffondendo identità e senso di appartenenza. Il processo di integrazione in azienda viene attivato già dal primo giorno e si conclude a circa un anno dal suo avvio, con una fase di valutazione che rileva sia il grado di soddisfazione dell'esperienza del neoassunto, sia la valutazione finale dell'intero percorso da parte del Responsabile diretto. Grande attenzione anche alla salute, nella sede di Elettronica è presente un'infermeria con la possibilità di analisi e visite specialistiche in loco e sono attivi progetti per la promozione di un'alimentazione sana e sostenibile, con menù appositi disponibili nella mensa aziendale e un micromarket per rispondere a tutte le esigenze alimentari. Dal 2014 è operativo il piano di flexible benefits Enjoy Life Time, che mette a disposizione all'interno di una piattaforma online un "borsellino elettronico" per i dipendenti, spendibile in beni e servizi costantemente aggiornati sulla base dei loro feedback diretti. Attraverso le attività di Women4Cyber Italia, capitolo italiano dell'omonima Fondazione europea lanciata nel 2019 dall'ECISO – European Cyber Security Organization - Elettronica si impegna a supportare una maggiore inclusività di genere nel settore della Cybersecurity.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 501 a 1000

Provincia:

Roma, Lazio

MENZIONE SPECIALE GIOVANI E CAPITALE UMANO



“Per noi valorizzare il capitale umano è essenziale: perciò le porte degli uffici del top management sono sempre aperte a proposte e richieste dei dipendenti.”

Massimo De Bari, Direttore People, Organization & Communication

Elettronica S.p.a.

Via Tiburtina Valeria km 13,700 – 00131 Roma (RO)

+39 0641 541

www.elt-roma.com

PeopleCare&Communication@elt.it



Burger vegani etici e solidali

Fattoria Solidale del Circeo

La Fattoria Solidale del Circeo si trova nel comune di Pontinia (LT), a pochi chilometri dalle spiagge di Sabaudia e Terracina e dall'Abbazia di Fossanova, all'interno della Tenuta Mazzocchio. Immersa nel verde, nel corso degli anni è stato realizzato un progetto di inclusione lavorativa per persone fragili in ambito agricolo. La Fattoria Solidale del Circeo, che ha ottenuto la certificazione biologica, è infatti impegnata nell'inserimento nel mondo del lavoro di persone con disabilità fisica o psichica, donne vittime di violenza e migranti. I protagonisti del progetto, supportati da educatori e psicologi, acquisiscono competenze nella lavorazione del terreno e nella trasformazione dei prodotti. L'obiettivo è creare l'opportunità di un lavoro stabile e la prospettiva di un futuro, imparando il mestiere agricolo. I risultati ottenuti sono eccellenti, come dimostra l'alta qualità dei prodotti biologici coltivati, la cui commercializzazione serve a sostenere il progetto, fondato sul concetto di solidarietà e non di mero assistenzialismo. L'agricoltura permette di acquisire un grande senso di responsabilità, la percezione di diventare utili e riconquistare la propria autostima. In agricoltura, la relazione tra azione ed effetto è diretta ed immediata, dunque facilmente comprensibile. Compito del personale specializzato è valorizzare le capacità manuali di queste persone con la sostanziale finalità di attivare tutta una serie di competenze operative nella lavorazione del terreno: dissodare, seminare, concimare, portare a coltura; nell'allevamento del bestiame e nella trasformazione dei prodotti. Si autosostiene dal punto di vista economico con la commercializzazione dei prodotti e conduce anche ricerche innovative. È questo il caso del progetto del progetto "Magno", la linea di prodotti proteici vegetali. Dopo due anni di ricerca e avendo costituito una filiera di piccole imprese agricole del territorio proprio per poter sviluppare questo specifico progetto, è stato possibile avviare una produzione di Burger proteici vegetali ed altri alimenti con delle caratteristiche innovative. L'obiettivo è valorizzare le produzioni agricole e promuovere l'inclusione lavorativa e l'autoimprenditorialità, sia nella filiera produttiva, sia nella fase di distribuzione e somministrazione. Dall'incontro tra Magno e Papille VEGabonde è nata la Cargo Bike dove è possibile assaggiare i panini veg e sostenibili. Tra gli altri, c'è poi il progetto Radix che ha l'obiettivo di offrire alternative sostenibili al lavoro irregolare, contrastando il fenomeno del caporalato e lo sfruttamento di cittadini di paesi terzi.

Settore:
Agricoltura Sociale

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:
da 1 a 10

Provincia:
Latina, Lazio

MENTIONE SPECIALE PER L'AGRICOLTURA SOCIALE



“Migliorare la qualità della vita delle persone più fragili creando posti di lavoro protetti e dando loro la possibilità di conoscere e vivere la campagna.”

Marco Berardo Di Stefano, Fondatore

Fattoria Solidale del Circeo

Tenuta Mazzocchio - 04014 Pontinia (LT)

+39 0773 853066

www.fattoriasolidaledecirceo.com

distefano@fattoriasolidaledecirceo.com



Bollette a tariffa bloccata per tutti i collaboratori

Illumia

Illumia, azienda che fornisce servizi di Gas e Luce, prodotti e soluzioni per il risparmio energetico, in un momento delicato a livello globale per il mercato dell'energia e del gas, ha voluto mettere al riparo i propri collaboratori dalle oscillazioni dei prezzi. Per questo ha creato per i suoi dipendenti una tariffa Luce e Gas a prezzo bloccato per 12 mesi, ridotta al semplice costo della materia prima, senza margine da parte dell'azienda. "Fra le molteplici e più amate iniziative di Welfare messe in campo, c'è l'Illumia Summer Camp, con l'obiettivo di aiutare i genitori nell'organizzazione familiare durante la sospensione scolastica e supportarli nel delicato equilibrio fra lavoro e vita privata. Si tratta di un vero e proprio campo estivo che coinvolge i figli dei dipendenti e che si svolge presso gli ampi spazi dell'Headquarter aziendale. L'idea è nata da un'esigenza presentata dai collaboratori stessi, alle prese con le difficoltà nella gestione dei figli nel periodo di chiusura delle scuole. I collaboratori hanno avuto la possibilità di portare con sé i propri figli al lavoro e andarli a prendere poi al termine del loro orario lavorativo, affidandoli per tutta la giornata alle educatrici, in un contesto sicuro e organizzato a livello educativo. L'azienda ha creato anche il Running Team: un gruppo di allenamento supportato da un allenatore professionista per la preparazione alla Maratona di Bologna, di cui Illumia è tra i main sponsor. È inoltre attiva una Convenzione con strutture sanitarie: l'impresa ha creato un network di servizi sanitari (fisioterapia, consulenza alimentare, cure dentistiche e prevenzione) a cui i dipendenti possono accedere a prezzi agevolati e tramite canali loro dedicati. Sessioni di webinar, lezioni individuali e collettive per fornire strumenti e metodi efficaci per il lavoro da remoto e lo sviluppo di competenze in ambito strategico dei dipendenti sono al centro del progetto della Scuola manageriale di Illumia. Workplace è invece la piattaforma di condivisione utilizzata per migliorare e incrementare le relazioni tra i colleghi e rendere più informale lo scambio di informazioni tra i vertici aziendali e i dipendenti. Give&Go è la giornata di presentazione e riflessione sugli obiettivi aziendali alla quale viene invitata ogni anno una personalità di spicco dello sport o dello spettacolo. Illumia, tra le iniziative a supporto della maternità, offre il riconoscimento di un bonus di 1.000 euro alle neo mamme. Infine, è attiva la sponsorizzazione della squadra rugby detenuti: Illumia supporta l'iniziativa sportiva del carcere Dozza.

Settore:

Commercio e Servizi

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Bologna, Emilia-Romagna

PREMIO SPECIALE DEL COMITATO GUIDA PER L'IMPATTO SOCIALE



"Il progetto di Welfare aziendale è stato costruito anno dopo anno con un focus non solo sulla persona, ma orientato a valorizzare le relazioni tra le persone. Questo processo ha permesso di creare un progetto di Welfare in continua evoluzione, che ha attraversato periodi complessi come quello della pandemia puntando ad accorciare la distanza tra azienda e persona e tra i collaboratori, in un'ottica di facilitazione e supporto."

Giulia Bernardi, HR Manager

Illumia S.p.a.

Via de' Carracci, 69/2 – Bologna (BO)

+39 0510 404005

www.illumia.it

ufficiostampa@illumia.it

ILLUMIA
START EVERYDAY

Psicologo gratuito, prevenzione e promozione della salute

Lombardini Kohler Engines

Fondata nel 1933, Lombardini Srl - Kohler Engines è un'azienda metalmeccanica specializzata nella produzione di motori per applicazioni agricole e industriali, e opera sia in Italia che all'estero. La situazione geopolitica internazionale e gli effetti della guerra in Ucraina e dell'inflazione hanno influito sull'azienda, principalmente per l'aumento del costo delle materie prime e del loro reperimento e per il prezzo dell'energia. Tuttavia, l'azienda ha potuto contare su un quantitativo di ordini superiori all'attuale massima capacità produttiva della fabbrica. Nel 2021, durante la pandemia, è stato lanciato il progetto pilota Employee Assistance Program: uno sportello di ascolto gratuito con una psicologa convenzionata a disposizione dei dipendenti e dei loro familiari. Inizialmente si trattava dell'opportunità di effettuare tre sessioni gratuite con una psicologa. Il progetto è andato via via strutturandosi, diventando il fiore all'occhiello delle iniziative introdotte negli ultimi anni in azienda: oggi infatti offre un pacchetto di servizi di assistenza al dipendente a 360° in maniera completamente gratuita, anche per i familiari. Nato attraverso un'iniziativa corporate è stato poi sviluppato e adattato al contesto di Kohler Engines, includendo tra i professionisti a disposizione la psicologa convenzionata in precedenza e passando da 3 a 6 incontri annuali a disposizione. In azienda è inoltre possibile ricevere il vaccino antinfluenzale e sono attivi programmi di prevenzione cardiovascolare, che consentono di effettuare screening direttamente sul posto di lavoro. Attiva anche la campagna Fiocco Rosa, contro il tumore alla mammella, con visite di screening frequenti direttamente in azienda. Kohler ha inoltre stipulato una convenzione con il Centro Medico Privato Lazzaro Spallanzani, con un tariffario agevolato anche per i familiari. Sul fronte del work-life balance l'azienda, oltre allo smart working, alla flessibilità oraria e al part-time, offre facilitazioni per far partecipare i figli dei dipendenti a campi estivi e un programma, *mum@kohler*, che prevede un rientro dalla maternità facilitato attraverso un breve percorso di coaching interno. La presenza di donne in posizioni apicali è ancora limitata, ma l'impegno dell'azienda per aumentarne il numero è visibile nelle sue iniziative per bambine e ragazze, con programmi come "She, Kohler", che mira ad attrarre studentesse di ingegneria dando loro l'opportunità di confrontarsi con una realtà strutturata.

Settore:

Industria

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 501 a 1000

Provincia:

Reggio Emilia, Emilia-Romagna

MENTIONE SPECIALE SALUTE



“Il welfare aziendale ha acquisito un valore cruciale negli ultimi anni, arrivando a rappresentare un aspetto molto importante che i collaboratori e le collaboratrici tengono in considerazione quando parlano della propria azienda.”

Claudia Tondelli, HR Manager

Lombardini S.r.l. – Kohler Engines

Via Cav. Del Lav. A. Lombardini, 2 – 42124 Reggio Emilia (RE)

+39 0522 3891

www.kohlerengines.com

infodiesel@kohler.com

KOHLER
IN POWER. SINCE 1920.

Paternity leave e telelavoro su misura

Maps

Fondata nel 2002, Maps opera nel campo della digital transformation, producendo e distribuendo software aziendali per l'analisi dei big data. L'azienda è molto attenta al tema della tutela parentale: offre ai dipendenti la possibilità di fruire dei congedi obbligatori e facoltativi per entrambi i genitori, incentivando fortemente i "paternity leave" ovvero l'utilizzo dei congedi da parte dei papà. Inoltre, ci sono parcheggi aziendali riservati alle future mamme e l'orario di lavoro è ridotto a 6 ore per le mamme fino al terzo anno di vita del bambino. In azienda, per bilanciare al meglio vita privata e lavorativa, sono attivi anche servizi "salvatempo" come ad esempio la lavanderia o la sartoria. Maps ha continuato a operare durante tutta la fase d'emergenza attraverso il telelavoro. Oggi i suoi dipendenti, grazie all'adozione di un modello organizzativo flessibile ed estremamente innovativo, operano con soddisfazione in modalità mista. Con il progetto Maps Habitat ciascun dipendente può scegliere tra sette diversi programmi, che prevedono orari di lavoro e reperibilità differenti, tutti con almeno un giorno di presenza in sede. Alcuni esempi: il dipendente può scegliere l'Hab che può consentirgli di lavorare nella fascia oraria serale e anticipare l'uscita nel pomeriggio. Può essere scelto l'enjoy Hab, ovvero un programma che permette di avere un venerdì libero ogni 15 giorni. Oppure si può scegliere l'Hab che consente di lavorare da casa 4 o 3 giorni a settimana. In tutti i programmi di lavoro deve essere rispettata la presenza di almeno una volta a settimana con il proprio team. Il telelavoro è perfettamente tarato sulle esigenze del lavoratore e dell'azienda, consentendo un miglior equilibrio tra vita privata e lavorativa, una nuova gestione degli spazi e dei tempi e una riduzione dei chilometri percorsi, che si riflette in un minor impatto ambientale in termini di emissioni di CO2 e contenimento dei costi relativi al carburante. Maps Habitat prevede anche un contributo dall'azienda per allestire in maniera ottimale la postazione di lavoro da casa. Questo progetto ha anche consentito ad alcuni dipendenti di intraprendere scelte di vita o di ritornare nei propri paesi di origine. Inoltre, vengono concesse fino a 3 settimane all'anno di lavoro totalmente da remoto. Il progetto è in continua evoluzione, tanto che nel corso del 2022, sulla base delle esigenze del personale dipendente è stato creato un nuovo Habitat.

Settore:

Commercio e Servizi

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Parma, Emilia-Romagna

MENZIONE SPECIALE PARI OPPORTUNITÀ



“Da sempre Maps crede nel valore centrale delle persone e continuerà a migliorare il proprio Welfare per consentire loro di mettere a frutto le proprie potenzialità in maniera creativa e produttiva. I nostri progetti prendono spunto costantemente dai bisogni delle persone per creare un punto nodale: i team, cuore di ogni nostra attività.”

Marco Ciscato – Presidente

Maps S.p.a.

Via Paradigna, 38/A – 43122 Parma (PR)

+39 0521 052300

www.mapsgroup.it

info@mapsgroup.it



Responsabilità sociale con fornitori certificati

Natura Iblea Paniere Bio

Situata nel sud est della Sicilia, Natura Iblea Paniere Bio è una delle maggiori realtà produttive europee nel comparto ortivo biologico. L'azienda, con il proprio team composto per quasi la metà da personale extracomunitario, è costantemente alla ricerca del giusto equilibrio tra sviluppo economico e benessere dei dipendenti. L'impresa agricola in quest'ultimo periodo ha aperto le porte a molte donne che erano rimaste disoccupate a causa del Covid in altri settori, e anche per questa ragione sta valutando l'apertura di un asilo nido aziendale. Natura Iblea è da sempre attenta ai giovani e alle novità: un esempio emblematico è il suo sito di vendite online PaniereBio.com. Nato come scommessa, oggi è una società autonoma, con un fatturato di circa un milione di euro, un amministratore di 31 anni e uno staff con un'età media di 28: è la prova che i giovani sono in grado di portare nuova linfa e nuove idee quando se ne dà loro l'opportunità. Per l'azienda la formazione rappresenta il futuro dei giovani e perciò offre borse di studio ai figli dei dipendenti. Natura Iblea ha inoltre ottenuto la certificazione Global Gasp e collabora con l'associazione NOCAP contro il caporalato. Per quanto riguarda la Responsabilità sociale verso fornitori e clienti, l'ufficio qualità ricerca e verifica con attenzione i nuovi fornitori Bio, ai quali sono richieste una serie di certificazioni, compreso il GlobalGAP (good agricultural practice). Natura Iblea e PaniereBio.com sono iscritte nell'elenco della "Rete del lavoro agricolo di qualità" gestita dalla sede nazionale dell'Inps. Piccolo orgoglio di Natura Iblea è anche l'inizio della collaborazione con Decò Sicilia della F.lli Arena che permette di vendere anche in Sicilia l'ortofrutta biologica già presente in tutta Europa. I lavoratori si sentono gratificati all'idea che anche i siciliani possano gustare il meglio della produzione bio siciliana e non solo i consumatori tedeschi o svizzeri (i maggiori clienti sono infatti Edeka e Coop Svizzera). Infine, l'azienda riceve abitualmente visite di scolaresche essendo anche una Fattoria Didattica con sale dedicate e una "ortaggeria" per le degustazioni.

Settore:
Agricoltura

Welfare Index PMI 2022:
2° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 101 a 250

Provincia:
Ragusa, Sicilia



"I buoni risultati economici e produttivi sono frutto di bravura agronomica e della fertile terra di Sicilia, ma ci vuole anche l'aiuto e il rispetto reciproco tra direzione e lavoratori. La direzione non potrà mai dirigere nulla se ogni tanto non scende nel campo a zappare pure lei."

Roberto Giadone, Presidente

Natura Iblea S.r.l. – Paniere Bio
Contrada Marabino c.p., 19 – 97014 Ispica (RG)
+39 0932 955696
www.naturaiblea.it - www.panierebio.com
naturaiblea@naturaiblea.it - info@panierebio.it



L'azienda che ha riqualificato un quartiere

OMB Saleri

OMB Saleri è un'azienda metalmeccanica di Brescia i cui investimenti sono dedicati a sviluppare nuove generazioni di valvole sempre più innovative e competitive e a creare infrastrutture automatizzate per produzioni su larga scala. Dal 2013 l'azienda si è occupata in modo particolare di tecnologie dedicate a valvole idrogeno. L'età media dei dipendenti è molto bassa, 35 anni circa. È stata tra le prime aziende a disporre al suo interno di un asilo nido e una biblioteca aziendale. Per favorire la conciliazione lavoro-vita privata l'orario di lavoro è flessibile, a parte i turni di produzione. Come progetto di compensazione delle emissioni di CO₂, OMB ha aderito all'iniziativa Save the Farm con l'adozione di 50 alberi da frutto: un progetto per sostenere i piccoli agricoltori italiani, garantendo loro un prezzo minimo d'acquisto della frutta, superiore a quello di mercato. La frutta viene consegnata ogni settimana in azienda per un salutare break tra colleghi. Nel 2008, OMB ha installato un impianto fotovoltaico, la cui autoproduzione si attesta intorno al 15% dell'intera energia elettrica consumata annualmente. A disposizione dei dipendenti ci sono E-bike e una piattaforma di car pooling. L'azienda riconosce 0,50 centesimi per ogni tragitto casa-lavoro, lavoro-casa effettuato in car pooling, bicicletta, monopattino e trasporto pubblico. OMB ha inoltre dato vita ad un progetto per contribuire alla riqualificazione del quartiere Primo Maggio di Brescia attraverso la creazione di spazi inclusivi, valorizzando le competenze delle persone e dei cittadini per costruire un sistema di inclusione e resilienza. Il progetto prevede: un laboratorio di cucito e rammendo, corsi di alfabetizzazione digitale per anziani e stranieri, attività di lettura per bambini, incontri di lettura per gli adulti, il collegamento tra le biblioteche del quartiere e il centro città, la partecipazione e la promozione di eventi culturali e la fondazione di una scuola calcio. L'azienda si contraddistingue anche per aver creato "Ecclesia", dal nome del primo esempio di Assemblea democratica nata nell'antica Grecia dove si discuteva del benessere della città. In OMB, un delegato per ogni reparto raccoglie richieste, idee e suggerimenti dai propri colleghi per il benessere aziendale. Una vera e propria tavola rotonda che ogni mese e mezzo si riunisce per discutere le tematiche raccolte dai delegati, decidendo quali perseguire. Da qui sono nate e si sviluppano iniziative concrete, ad esempio un giardino nella nuova sede con alcune postazioni da lavoro all'aperto da 6 persone l'una con pannelli fotovoltaici. I collaboratori possono così decidere di lavorare all'aperto, un'esigenza manifestata dopo l'esperienza del Covid. Grazie ad Ecclesia, le iniziative e i progetti di welfare nascono a partire dalle reali esigenze dei dipendenti dell'azienda.

Settore:

Industria

Welfare Index PMI 2022:

2° classificato

Rating: **Welfare Champion**

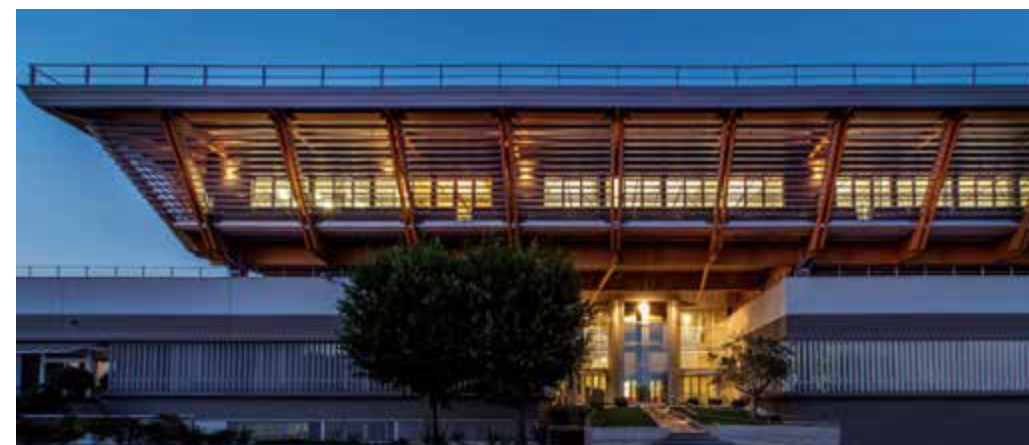


Dipendenti:

da 101 a 250

Provincia:

Brescia, Lombardia



“Il welfare è nel nostro DNA, una questione di responsabilità civica. L'azienda è parte della comunità e, in quanto tale, deve mettersi a disposizione; la nostra impresa è immersa in un quartiere complesso e ne abbiamo raccolto i bisogni.”

Giovanna Montiglio, ESG Manager

OMB Saleri S.p.a. Società Benefit

via Rose di sotto, 38/C – 25126 Brescia (BS)

+39 0303 195801

www.omb-saleri.it

info@omb-saleri.it



Il Parco dei Nonni: un'area verde per la terza età

Openjobmetis

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro presente sul mercato italiano da oltre 20 anni, player attivo nel settore delle risorse umane, punto di riferimento sia per le aziende interessate ai servizi offerti sia per i lavoratori che vogliono entrare, rientrare o riposizionarsi nel mondo del lavoro. Il gruppo Openjobmetis ha progettato e realizzato nei Giardini Estensi di Varese il Parco dei Nonni, dedicato alla Terza e Quarta Età con giochi, attrezzi e arredi per favorire la stimolazione cognitiva e l'interazione fra persone. L'area è stata completamente riqualificata e attrezzata con dispositivi utili a praticare ginnastica e favorire mobilità e interazione. In loco è stata posta anche una gigantesca scacchiera per favorire l'aspetto ludico. Pannelli con il gioco del tris, attrezzi che servono a esercitare la muscolatura degli arti superiori, due pedalieri in grado di simulare la cyclette, due pedane basculanti per l'elasticità delle caviglie e due "campane", ovvero il tradizionale gioco saltellante per i più piccoli. Tutto è pensato per gli anziani e per il loro benessere. Oggi il Parco dei Nonni è uno spazio verde utile per condividere momenti ed allenare la propria salute. Inoltre, sempre per la comunità, è stata creata l'iniziativa Taxi con il cuore, insieme a Radio Taxi Varese. L'azienda ha messo a disposizione degli anziani corse gratuite in taxi per raggiungere comodamente i centri vaccinali più vicini della città di Varese per tutto l'anno. Il servizio è stato poi ampliato, offrendo a tutti gli over 70 corse gratuite in taxi per qualsiasi necessità di tipo medico - visite specialistiche, cure riabilitative, interventi, ecc. Openjobmetis ha anche sostenuto, in qualità di partner, l'edizione 2021 del Premio Urban Award, ideato da Viagginbici. L'obiettivo dell'iniziativa è promuovere la mobilità sostenibile e premiare i Comuni virtuosi che presentano progetti innovativi e incentivano l'utilizzo di mezzi di trasporto sempre più green, come la bicicletta e il monopattino. Benessere, senso di sicurezza sociale, produttività lavorativa e senso di appartenenza anche in ottica di mantenimento e attrazione dei talenti: questi sono gli obiettivi che si propone di raggiungere il Piano Welfare aziendale WoW (Welfare & Well-being), un progetto dedicato al benessere collettivo e individuale di tutti i dipendenti e delle loro famiglie. Buon umore, senso di libertà, salute, approccio green sono invece la sintesi del progetto OJM bike to work: un servizio di noleggio bici a disposizione dei dipendenti della sede centrale di Gallarate per una pausa pranzo rigenerante o per effettuare il tragitto casa-lavoro.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 501 a 1.000

Provincia:

Varese, Lombardia

MENZIONE SPECIALE WELFARE DI COMUNITÀ



“La pandemia ha fatto emergere un nuovo modo di approcciarsi alla vita: si guarda meno al compenso e maggiormente alle opportunità che lasciano la possibilità di bilanciare la sfera professionale e quella privata. Ad essere premiate saranno le aziende in grado di adattarsi a questi cambiamenti.”

Rosario Rasizza, Amministratore Delegato

Openjobmetis S.p.a.

Via Marsala, 40/C - 21013 Gallarate (VA)

+39 0331 211501

www.openjobmetis.it

info@openjob.it

openjobmetis

La domo in Sardegna per lo smart working dei dipendenti

operari

È una società di consulenza B2B, con sede fisica a Milano ma distribuita, sia come provenienza dei collaboratori che come "geografia" della clientela, in tutta Italia, isole comprese. operari è una società benefit e una B Corp™ e si prende cura dei processi di governo delle imprese del nostro paese; promuove una cultura fatta di integrità e correttezza e stimola l'applicazione di buoni principi e buone pratiche. Tutte le iniziative di welfare sono caratterizzate dall'obiettivo di generare benessere collettivo, per le risorse interne e per la comunità. La società di consulenza ha introdotto il lavoro agile dal 2018 come modalità organizzativa prevalente. Tutte le risorse possono scegliere in piena libertà come organizzare il proprio lavoro, agendo in maniera coordinata con i colleghi e soprattutto rispettosa del tempo e dell'impegno altrui. operari ha stabilito la sua base in uno spazio di co-working, in centro a Milano, vissuto innanzitutto come luogo di incontro e di conversazione. Il network internazionale di co-working scelto permette di utilizzare gli spazi comuni di tutti i centri in Italia e all'estero e ciò alimenta la libertà di luogo propria del lavoro agile. operari ha recentemente creato "domo", un progetto con cui mette a disposizione una grande casa nei pressi di Cagliari, per consentire ai suoi lavoratori agili di vivere lo smart working in un luogo bello, immerso nella natura, con un clima favorevole tutto l'anno, lontano dal grigiore della città e a pochi chilometri da una delle spiagge più belle della Sardegna; una scelta contro corrente proprio ora che molte aziende ed enti pubblici stanno tornando al lavoro in presenza. domo può ospitare fino a 10 persone ed è tecnologicamente predisposta per utilizzare tutti gli strumenti necessari per lavorare da remoto; una soluzione che può aiutare anche le famiglie con bambini a conciliare al meglio lavoro e vita privata quando finiscono le scuole. Anche se l'iniziativa è recente, è già stato possibile organizzare un evento formativo e di confronto a fine maggio 2022 e successivamente qualche settimana di lavoro e svago a luglio 2022. Post pandemia sono emerse molte iniziative di smart working per i lavoratori cosiddetti nomadi digitali; queste iniziative spesso si limitano a riciclare case di vacanza per il lavoro agile, finendo tuttavia per affermare che il lavoro agile sia fondamentalmente correlato alla disponibilità di una connessione internet in un luogo che non sia una città. operari vuole invece affermare che il lavoro agile è libertà di luogo e di tempo, ma pur sempre un momento di sviluppo collettivo e non di isolamento davanti allo schermo di un computer. Il sogno è quello di creare nel tempo una sorta di hub aperto anche ad altre aziende.

Settore:

Commercio e Servizi

Welfare Index PMI 2022:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 10 a 15

Provincia:

Milano, Lombardia



“domo operari è un progetto sfidante che mette al centro le persone; è l'evidenza della nuova concezione del lavoro che va oltre gli stereotipi di luogo e di orario, per conciliare vita e lavoro senza alcun tipo di barriera, condividendo valori in cui riconoscersi come azienda e come lavoratori. domo operari è casa.”

Stefania Balliana, Consigliera di Amministrazione

operari S.r.l. Società Benefit

Corso Europa, 15 - 20122 Milano (MI)

+39 0212 4124614

www.operari.it

info.operari@operari.it



Mobilità del futuro: condivisa e digitale

Planetek Italia

Planetek Italia, azienda che si occupa di informatica applicata alla gestione del territorio, è recentemente diventata una Società Benefit e ha inserito nel proprio statuto obiettivi di beneficio comune per coniugare sostenibilità economica, sociale e ambientale. Nella sede aziendale c'è da tempo una biblioteca con una gestione interna e totalmente autonoma tramite un registro elettronico. Inoltre, è presente uno spazio relax con biliardino e vengono organizzati aperitivi culturali con ospiti esterni (iniziativa APERITEK). L'azienda versa annualmente dei soldi per ogni dipendente per usufruire dei servizi sanitari che vanno dal dentista, all'oculista, all'intervento chirurgico e ne possono beneficiare sia i dipendenti che i loro familiari. Durante il periodo della pandemia, tutto il denaro risparmiato dall'azienda in termini di costi fissi nei mesi di lavoro da casa è stato

impiegato per un restyling degli spazi comuni che aumentasse il comfort delle persone al rientro in azienda: sono stati creati altri spazi per le biciclette, un nuovo spazio mensa, nuove salette riunioni e spazi di concentrazione e sono stati acquistati distributori di acqua depurata e bottiglie riutilizzabili. Per quanto riguarda la maternità c'è flessibilità e sostegno: possibilità di lavoro da casa per le donne in gravidanza che lavorano fino alla sospensione per maternità obbligatoria; incentivo per scegliere di convertire in part-time i contratti per le lavoratrici mamme, in modo da permettere loro di conciliare al meglio le necessità familiari con quelle professionali. Quando si avvicina il caldo, da maggio a settembre, i dipendenti lavorano solo metà giornata il venerdì per potersi godere il weekend lungo per il periodo estivo. L'azienda ha anche stipulato un accordo con un centro sportivo dove sono iscritti praticamente tutti i dipendenti con sconti e formule personalizzate. Presente anche un'iniziativa di car sharing interna dove i dipendenti comunicano fra di loro tramite mailing list divise per zona della città per darsi passaggi a vicenda, essendo così anche eco-solidali. Infine, ciascun dipendente riceve un buono welfare annuale di circa 200 euro che può impiegare su una piattaforma che offre servizi di vario genere, dai rimborsi delle spese sanitarie e degli asili nido ai pacchetti viaggi o benessere. Capillari sono le collaborazioni con scuole e università, dai progetti di alternanza scuola-lavoro ai tirocini universitari, dalla sponsorizzazione di master alla fondazione di spin-off. L'azienda organizza anche eventi formativi gratuiti e hackathon, oltre a sponsorizzare iniziative culturali e a promuovere l'attività sportiva. Il motto aziendale? "Con noi sarai libero di pensare, sognare e lavorare".

Settore:

Industria

Welfare Index PMI 2022:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 51 a 100

Provincia:

Bari, Puglia



"Il benessere delle nostre persone è sempre stato un tema centrale e continuerà ad esserlo. Investiremo in tutto ciò che potrà favorire il benessere della nostra comunità e dei singoli che la compongono."

Michela Sanfilippo, Human Resources Manager

Planetek Italia S.r.l.

Via Massaua, 12 – 70132 Bari (BA)

+39 080 9644200

www.planetek.it

info@planetek.it



La piattaforma welfare per lo sviluppo sostenibile del territorio

Progesto

Progesto nasce nel 2018 come società di ingegneria e diventa Società Benefit nel 2020. L'azienda è composta da ingegneri e tecnici specializzati in materia di sicurezza, macchine e impianti industriali con lo scopo di aiutare le imprese ad immettere nel mercato prodotti conformi alle normative vigenti, prevenendo eventuali infortuni o problematiche di vario tipo. Il settore della "sicurezza industriale" rappresenta il core business, Progesto si occupa anche di perizie e consulenza in ambito Industria 4.0, supporta le aziende che intendono implementare alcuni sistemi di gestione ed è stato recentemente aperto anche il ramo Sostenibilità. L'azienda ha infatti sviluppato competenze specifiche per accompagnare altre imprese in una gestione sostenibile dei propri processi - dal calcolo del carbon footprint alla certificazione B Corp™ al

Life Cycle Assessment fino al packaging sostenibile. Tra le iniziative di welfare, Progesto ha istituito una piattaforma dedicata dove ogni dipendente ha un plafond a disposizione in modo da dare ai dipendenti massima libertà di scelta. La piattaforma è stata creata da una società benefit dando spazio in parte ai grandi erogatori di servizi (acquisti on-line, catene di negozi presenti su tutto il territorio) e lasciando lo spazio ai piccoli esercenti di paese che normalmente rimarrebbero esclusi, proprio per aiutare la micro economia territoriale e consentire ai dipendenti di usufruire dei servizi locali. La piattaforma consente l'erogazione di servizi di vario tipo (spese scolastiche, acquisto di beni, carburante, spese mediche, viaggi, corsi di vario tipo, musei, teatri, ecc.) anche per i familiari. È possibile inoltre destinare il premio aziendale a un fondo pensione oppure destinarlo in beneficenza. Tutto questo viene gestito direttamente dal dipendente, con tutela della sua privacy e in completa autonomia. Le altre iniziative di welfare offerte dall'azienda sono: contributo del 50% per la mensa aziendale con pasti consegnati in ufficio giornalmente, flessibilità dell'orario di lavoro per gestire piccoli imprevisti o impegni personali, lavoro da remoto, assegnazione di un computer portatile a tutti e per i tecnici anche di un iPad per svolgere il lavoro più velocemente, limitando il consumo di carta. L'azienda pone grande attenzione alla formazione anche non strettamente legata al proprio lavoro. Ad esempio, è stato organizzato l'intervento di un consulente finanziario per informare sulla corretta gestione dei propri risparmi e conoscere soluzioni di investimento sicure e adatte a questo momento storico. Ad aprile 2022 è nata la Progesto Academy che si occupa di erogare formazione tecnica nei vari ambiti trattati dall'azienda.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Welfare Index PMI 2022:

3° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:

meno di 10

Provincia:

Vicenza, Veneto



"I nostri dipendenti e collaboratori sono l'asset più importante dell'azienda. È un circolo virtuoso, un dare e avere trasparente e onesto, che ci consente di vivere meglio al lavoro e nella vita privata."

Julia Faccin, Amministratrice

Progesto S.r.l. Società Benefit

Via Guglielmo Marconi 1-i - 36016 Thiene (VI)

+39 0445 225583

<https://www.progesto.it>

progesto@progesto.it



Welfare aziendale contro il carovita

Romec

Romec è una realtà che si occupa di progettazione, costruzione e riparazione di stampi. L'azienda ha disegnato un piano di welfare ritagliato sui bisogni dei propri collaboratori, attraverso l'ascolto, la conoscenza diretta e l'analisi delle reali esigenze avvertite e del clima aziendale. Romec ha posto tra i propri obiettivi il perseguimento di politiche e strumenti che possano aiutare i dipendenti a sostenere il loro potere d'acquisto, con un piano di welfare disegnato per: aumentare la retribuzione reale; agevolare la flessibilità degli orari lavorativi; implementare il servizio Mensa con il contributo aziendale sul prezzo del pasto; fornire buoni spesa per libri scolastici; fondi pensione. Il piano di welfare prevede per tutti i dipendenti l'erogazione di 800,00 euro in buoni spesa. Romec ha inoltre introdotto il supporto Fiscale per le domande di contributi e/o assistenza fiscale. Per sostenere la carriera delle donne e la conciliazione della vita familiare e lavorativa, l'azienda ha concordato flessibilità negli orari di lavoro e smart working. Romec supporta l'inserimento dei giovani in azienda e i loro percorsi di carriera attraverso convenzioni con Istituti superiori limitrofi per percorsi di alternanza scuola-lavoro e con reali possibilità di assunzione. Tutte le risorse dell'azienda godono di formazione continua generale e specifica alla mansione, oltre a tutti i corsi di formazione obbligatori su salute e sicurezza. L'azienda, infine, è anche attenta alla comunità in cui opera sostenendo annualmente associazioni sportive dilettantistiche locali e contribuendo a sponsorizzare borse di studio nel proprio Comune, Pian Camuno in provincia di Brescia.

Settore:

Artigianato

Welfare Index PMI 2022:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 10 a 15

Provincia:

Brescia, Lombardia



“Nella nostra azienda, ci siamo posti l’obiettivo di perseguire politiche e strumenti che possano aiutare i nostri dipendenti a sostenere il potere d’acquisto.”

Margherita Bonvicini, Amministratore

Romec S.n.c.

Via G. Puccini, 22 - 25050 Pian Camuno (BS)

+39 0364 590858

www.romecstampi.it

amministrazione@romecstampi.it



In campo contro l'inflazione

Sensor ID

Sensor ID è un'azienda che si occupa di progettazione e produzione di dispositivi e sistemi dedicati al mondo delle applicazioni di Internet of Things. Grazie alla collaborazione con enti di ricerca, come ad esempio l'Università di Pisa e la Scuola Superiore Sant'Anna, si è sviluppato un forte know-how nell'integrazione e implementazione dei protocolli di comunicazione wireless e nella progettazione di reti wireless, controllo dei processi industriali e sicurezza, solo per citarne alcuni. La situazione globale attuale ha aggravato la carenza di materie prime e i tempi di attesa relativi al loro reperimento si sono ulteriormente allungati. Il settore di attività della Sensor ID non ha però risentito eccessivamente della crisi energetica e la produzione continua ad essere in linea con gli anni precedenti. L'azienda è coinvolta anche in diversi progetti di ricerca

e sviluppo in diversi scenari applicativi come automotive, controllo accessi e sicurezza, biomedicale, building automation e controllo di processo. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori e l'andamento sempre positivo ed in progressiva crescita dell'azienda ha portato il CdA a deliberare in favore del welfare aziendale. Tra le novità introdotte quest'anno, c'è il bonus benzina. Inoltre, per contrastare il caro-vita, Sensor ID offre ai propri dipendenti dei Buoni acquisto per un valore di 250 euro a dipendente. Si tratta al momento dello strumento di welfare più apprezzato dai dipendenti e permette di effettuare acquisti negli esercizi commerciali. L'iniziativa è nata dalla collaborazione con il sindacato ed è stata sviluppata all'interno dell'accordo con lo stesso. Inoltre, Sensor ID offre una Polizza salute che copre il dipendente e i suoi familiari. Entrambe le iniziative adottate dall'azienda in tema di welfare aziendale sono state apprezzate dai lavoratori e nel corso degli ultimi anni il tema del welfare ha preso sempre più piede all'interno di Sensor ID. Per sostenere la carriera delle donne e per conciliare la vita familiare e lavorativa, l'azienda ha messo in campo flessibilità oraria e smart working e ha inoltre previsto l'integrazione completa del congedo maternità / paternità e permessi. Il grado di informazione e di gradimento sui temi del welfare aziendale, all'interno di Sensor ID sta aumentando in modo costante e continuo tenendo conto dei reali bisogni delle persone che lavorano in azienda.

Settore:

Artigianato

Welfare Index PMI 2022:

3° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

meno di 10

Provincia:

Campobasso, Molise



“Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori e l'andamento sempre positivo ed in progressiva crescita dell'azienda ha portato il CdA a deliberare in favore del welfare aziendale.”

Alfredo Salvatore, Amministratore Delegato

Sensor ID S.r.l.

Corso Amatuzio 122 - 86021 Bojano (CB)

+39 0874 775257

www.sensorid.it

info@sensorid.it

Sensor ID

Pari opportunità e Master per i giovani meritevoli

Skillpharma

Skillpharma è un'azienda che opera nel mondo della salute fornendo servizi di consulenza regolatoria, ovvero offre supporto ai Clienti nell'ottenimento e nel mantenimento delle autorizzazioni necessarie alla commercializzazione dei prodotti farmaceutici; servizi di vigilanza post marketing utili a monitorare la sicurezza dei prodotti e rilevare eventuali cambiamenti del rapporto rischio-beneficio per la popolazione di destinazione. Si occupa inoltre delle relazioni istituzionali e offre un servizio scientifico per medicinali, dispositivi medici, integratori, presidi medico-chirurgici e gli altri prodotti sanitari. Il 76% della popolazione aziendale è costituito da donne e di queste il 48% ricopre ruoli apicali o di responsabilità. Da sempre Skillpharma ha creduto nell'importanza di garantire al proprio personale una formazione continua e costante, che favorisca da un lato l'accrescimento delle competenze professionali, dall'altro la soddisfazione del singolo che vede il concreto impegno dell'azienda che investe nella sua professionalità. Ogni anno viene redatto un piano di formazione aziendale al fine di potenziare le conoscenze e specializzare le risorse. Si tratta di almeno 30-40 ore di formazione professionale all'anno per singolo lavoratore. Credendo fortemente nell'alta formazione professionalizzante, Skillpharma ha ricevuto l'attestato di Benemerita dalla Nazione Italiana per il suo impegno nel cercare di garantire equità di accesso a studi accademici post lauream a giovani meritevoli ma economicamente svantaggiati, facendosi carico dell'erogazione di borse di studio a copertura totale di master e corsi di perfezionamento in ambito sanitario. L'azienda ha inoltre organizzato Lezioni di Business English che si svolgono durante l'orario di lavoro e nei locali aziendali per tre gruppi omogenei identificati dal docente; Lezioni di ginnastica (pilates, funzionale) sul terrazzo aziendale nei mesi primaverili con un personal trainer qualificato; Corso di Time Management, lezioni tenute dal top management per la gestione ottimale del tempo lavorativo per migliorare le performance e il senso di appagamento. Per favorire il work-life balance di dipendenti e collaboratori e, al contempo, anche per avere un minor impatto sull'ambiente dovuto a minori emissioni di CO2, l'azienda ha deciso di mantenere lo smart working anche a seguito della fine dello stato di emergenza. A disposizione dei dipendenti, un servizio di mensa esterno presso la tavola calda vicino all'ufficio che consente a tutti di usufruire non solo di un pasto caldo, ma anche di fare team condividendo un'ora di meritato riposo con i propri colleghi. Con il benefit "Palestre" Skillpharma offre un servizio che aiuta a mantenere uno stile di vita sano e corretto e in grado di ridurre stress e ansia.

Settore:
Commercio e Servizi

Welfare Index PMI 2022:
1° classificato

Rating: Welfare Champion



Dipendenti:
da 16 a 30

Provincia:
Roma, Lazio



"In un mercato sempre più competitivo, il proprio collaboratore è il primo investimento e il miglior biglietto da visita."

Teresa Baccelliere, HR, Health & Safety Planner

Skillpharma S.r.l.

Via Umberto Saba, 4 - 00144 Roma (RO)

+39 0645 479408

www.skillpharma.com

info@skillpharma.com



Flexible benefit, moltissimi beni e servizi tra cui scegliere

Studio Vannucchi

Fondato nel 1984 in forma individuale, dal 2008 si è trasformato in studio associato e oggi segue oltre 150 clienti. Lo Studio Vannucchi & Associati si occupa principalmente di consulenza del lavoro, payroll, diritto del lavoro e relazioni industriali, ma anche di gestione strategica HR e progettazione di piani di welfare aziendale. È naturale dunque che a quest'ultimo ambito dedichi un'attenzione particolare anche per quanto riguarda i propri collaboratori, che sono prevalentemente donne senza figli. Sulle loro esigenze sono tarati i servizi di welfare: i più apprezzati sono i buoni acquisto e le agevolazioni legate ai viaggi e al tempo libero, oltre alle polizze assicurative sanitarie. Lo Studio ha depositato un contratto di secondo livello mettendo a disposizione dei dipendenti una nuova piattaforma welfare con un'offerta vastissima, che permetterà di scegliere i flexible benefit più congeniali tra circa 18mila convenzioni. In aggiunta ai servizi già previsti, che includono polizze assicurative sul TFR e a copertura del danno biologico, corsi a distanza in modalità e-learning, buoni sconto e molto altro, sarà implementata anche l'assistenza dentistica. Lo studio è composto prevalentemente da donne e la flessibilità oraria è da anni fiore all'occhiello del welfare aziendale: l'organizzazione del lavoro si concentra dal lunedì al venerdì, quando in genere le collaboratrici escono prima, e la durata della pausa pranzo è stata concordata insieme. La formazione interna è, come per tutti gli studi professionali, fondamentale: si predilige l'e-learning sia per i percorsi ad hoc per consulenti del lavoro, che vengono poi perfezionati tramite affiancamento in presenza, sia per i corsi relativi all'accrescimento personale e delle soft skill. Da quest'anno inoltre è possibile trasformare il premio di risultato di fine anno in servizi welfare. Lo studio mette al centro il capitale umano e ogni settimana viene organizzato un brief di un'ora, all'interno del quale oltre a discutere i progetti di lavoro, si affrontano anche eventuali problematiche extra lavorative.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Welfare Index PMI 2022:

2° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

meno di 10

Provincia:

Prato, Toscana



“Bisogna considerare innanzitutto la tipologia di lavoratori destinatari del welfare aziendale, per cui i servizi devono essere orientati ai loro bisogni sia personali che familiari.”

Stefania Vannucchi, Senior partner

Studio Vannucchi & Associati

Via dei Gobbi, 147/A - 59100 Prato (PO)

+39 0574 25366

www.studiovannucchi.net

stefy@studiovannucchi.net



L'azienda che insegna come risparmiare in bolletta

Studio Zanon

Fondato nel 1985 dal Rag. Zanon Antonio, Studio Zanon opera da più di 30 anni a Dolo, in provincia di Venezia, nell'ambito della consulenza legale e della consulenza del lavoro. Caratterizzato da forte esperienza nell'ambito dell'amministrazione e della gestione del personale, Studio Zanon si occupa sia di imprese private e società cooperative che di trattative sindacali e gestione del contenzioso stragiudiziale. Le persone sono al centro della filosofia aziendale: sono loro che aiutano a fare la differenza. Per questo si è dato vita a un piano di welfare aziendale chiamato "Welfare Therapy" con l'obiettivo non soltanto di guardare al sostegno economico dei propri dipendenti, ma anche di incentivare alcune buone prassi, come la tutela ambientale o attività di prevenzione sanitaria. Nel particolare contesto di crisi energetica, l'azienda ha aiutato le famiglie dei dipendenti a migliorare la gestione dei consumi nelle loro case e allo stesso tempo ha fornito gli strumenti per valutare la possibilità di adottare soluzioni più green. All'interno del piano di welfare, lo studio ha infatti deciso di prevedere una consulenza gratuita per i propri dipendenti al fine di favorire un effettivo risparmio sui costi delle utenze domestiche con l'eventuale adozione di sistemi di autoproduzione di energia. Il progetto mira a rafforzare la stabilità economica dei dipendenti, incoraggiando al contempo buone pratiche, come la protezione dell'ambiente aiutando i propri collaboratori ad avere una maggiore consapevolezza dei consumi in campo energetico, sensibilizzando i lavoratori ad adottare soluzioni che riducano le emissioni di CO2 personali e familiari. Il progetto di welfare inoltre include iniziative che puntano alla prevenzione in ambito sanitario: è previsto un intervento a sostegno delle attività di prevenzione e attività formative volte a una migliore consapevolezza delle buone pratiche sanitarie.

Settore:

Studi e Servizi Professionali

Welfare Index PMI 2022:

1° classificato

Rating: **Welfare Champion**



Dipendenti:

da 10 a 15

Provincia:

Venezia, Veneto



"In una situazione complessa, l'azienda ha investito in nuove iniziative di welfare per supportare i dipendenti, anche a distanza, e senza dimenticare le realtà del territorio in un momento difficile."

Antonio Zanon, Titolare

Studio Zanon Consulenza del Lavoro

Via Rizzo, 49 - 30031 Dolo, Venezia (VE)

+39 0415 101894

www.studiozanon.net

info@studiozanon.net



Comitato Guida

Francesco Bardelli

*Chief Health & Welfare
and Connected Business
Development Officer
Generali Italia*

Annamaria Barrile

*Direttore Generale
Confagricoltura*

Cristina Calabrese

*Amministratore Delegato
Key2people*

Mario Calderini

*Professore ordinario di Management
for Sustainability and Impact
Politecnico di Milano*

Gerardo Capozza

*Consigliere del ruolo della Presidenza
del Consiglio dei Ministri*

Tommaso Ceccon

*Chief Property & Casualty Officer
Generali Italia*

Vito Cozzoli

*Presidente e Amministratore Delegato
Sport e Salute Spa*

Barbara Lucini

*Responsabile Country Corporate
Social Responsibility
Generali Italia*

Marco Magnani

*Economista
Harvard e LUISS*

Vincenzo Mamoli

*Segretario Generale
Confartigianato*

Francesca Mariotti

*Direttore Generale
Confindustria*

Massimo Monacelli

*Generali Italia General Manager
Generali Italia*

Gianluca Perin

*Country General Manager
Generali Italia*

Donatella Prampolini

*Vice Presidente
Confcommercio*

Gaetano Stella

*Presidente
Confprofessioni*

Segretario del Comitato

Marco Colnaghi

Segretario

Hanno collaborato:

INNOVATION TEAM
Research & Analytics MBS

www.innovationteam.eu



<https://ratingagency.cerved.com>

acrobatik

www.acrobatik.it



www.welfareindexpmi.it

facebook.com/WelfareIndexPMI

linkedin.com/company/welfare-index-pmi



con il patrocinio di:



promosso da:



sostiene:



con la partecipazione di:

