

Analisi di ItaliaOggi sullo stato dell'arte delle misure di assistenza per i professionisti

Welfare a 360 gradi negli studi

Tutele contrattuali per dipendenti, datori e collaboratori

DI MICHELE DAMIANI
E FRANCA FLORIS

Welfare aziendale. Sta in queste due parole la rivoluzione che negli ultimi anni sta coinvolgendo i luoghi di lavoro. Dall'assistenza sanitaria ai buoni pasto, dalla flessibilità dell'orario al premio di produttività, è un fiorire di iniziative tutte rivolte a un duplice obiettivo: dare serenità (e benessere) al personale e aumentare la produttività dell'azienda. Ma perché il posto di lavoro sia sereno, è necessario che il benessere sia generalizzato, ovvero garantito a tutti coloro che concorrono al successo dell'azienda. Proprio su questa logica si basa il welfare degli studi professionali, così come predisposto dal contratto nazionale agli stessi dedicato. Una tutela a 360 gradi, che coinvolge sia i dipendenti che il datore di lavoro; il Ccnl, infatti, estende anche al titolare dello studio la possibilità di usufruire delle prestazioni di assistenza previste. E non è tutto, visto che lo stesso titolare può decidere di ampliare le tutele anche verso i collaboratori con partita Iva, altrimenti esclusi dalle garanzie offerte dal contratto.

«Negli studi permane ancora oggi una buona parte di lavoro che non è contrattualizzato», dichiara ad ItaliaOggi Luca De Gregorio, presidente di Cadiprof, la Casa di assistenza sanitaria per i lavoratori degli studi professionali. «Da una nostra analisi risulta come siano molto presenti forme di collaborazione con partite Iva monomandatari, soprattutto nell'area legale e in quella tecnica. Per questo l'estensione delle tutele ai collaboratori è un aspetto importante, perché in linea con le esigenze del settore». La conformità delle misure di welfare alle reali necessità dei lavoratori è, appunto, un altro aspetto caratterizzante il contratto collettivo degli studi professionali: «in fase di sottoscrizione del Ccnl, piuttosto che concentrarsi su aumenti retributivi a pioggia, si è preferito convogliare le risorse verso gli enti bilaterali ed operare secondo un principio mutualistico, attuando una redistribuzione basata sulle caratteristiche della platea di destinatari». Questo aspetto emerge con chiarezza se si guarda alle principali prestazioni assistenziali erogate dalla Cadiprof, ovvero il rimborso delle

(continua a pag. 44)

GIANNI, ORIGONI E GRIPPO

Conciliazione per tutti

La conciliazione dell'attività professionale con la vita privata è il perno attorno a cui ruota il piano di welfare riservato ai dipendenti dello studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & partners. Dal part-time per le neo-mamme al bonus bebè, dai permessi per i neo papà alla flessibilità in entrata e in uscita, lo staff dello studio può contare su una ricca serie di incentivi a cui si aggiungono assistenza sanitaria e previdenza integrative, buoni acquisto e premio di produzione. Un programma talmente vasto da meritare il «bollino» di welfare champion nell'ambito del welfare index pmi, il rapporto annuale che certifica lo stato dell'arte nelle piccole e medie aziende italiane e ne seleziona gli esempi virtuosi. Come Gop, appunto, che si distingue per l'ampiezza del piano e la sua elevata intensità, orientamento all'innovazione sociale, rilevante impegno economico organizzativo e sistematico coinvolgimento dei lavoratori.

Ampla tutela gode la maternità: al termine del godimento dei permessi per allattamento le professioniste possono chiedere un orario part-time così come, chiedere di fruire, per un periodo di due mesi, del congedo parentale ad ore anche solo per due ore giornaliere e non necessariamente per quattro, come previsto dalla normativa vigente. Ai papà invece sono riconosciuti tre giorni di permesso nascita. La flessibilità nei permessi è concessa a tutti i dipendenti (godimento a gruppi di due ore) che possono smaltire quelli maturati nell'anno precedente entro luglio anziché giugno, come previsto dal contratto. Tra le altre misure meritano poi di essere segnalate l'erogazione dell'anticipo sul tfr al 100% nel caso di richieste per l'acquisto della prima casa e il plafond a disposizione dei dipendenti in caso di necessità personali quali telefonate, spedizioni, ecc. senza alcun addebito entro un certo limite.

Gop, infine, è attivo anche sul territorio attraverso la collaborazione con Operation Smile. In particolare contribuisce alla creazione della Smile House presso l'Ospedale San Filippo Neri, dove i bambini nati con malformazioni al volto avranno accesso alle cure con un approccio multidisciplinare ed olistico.

LA SCALA STUDIO LEGALE

Tre linee di intervento

Il welfare di La Scala Studio Legale si fa in tre. In occasione del suo 25esimo anno di attività lo studio ha infatti avviato un piano diretto alla conciliazione tra lavoro e vita privata dei 240 componenti (sia lo staff che gli avvocati, per il 70% donne e per il 30% uomini) che prevede tre tipologie di benefici: il Bonus welfare, il Bonus scuola e il Bonus bebè. Il Bonus welfare, esteso a tutti i componenti dello Studio, è flessibile e spendibile in iniziative legate alla salute, al tempo libero e alla famiglia. Comprende la possibilità di prenotare esami e visite presso strutture convenzionate, adoperare servizi di baby sitting, accedere a palestre o centri wellness o optare per attività legate all'intrattenimento. Come, tra le altre, l'acquisto di libri e riviste, elettronica e corsi. Il Bonus scuola è rivolto ai componenti dello Studio con figli in età scolare, dai 6 ai 19 anni. È spendibile per le rette scolastiche, i corsi di formazione, le vacanze studio all'estero e il rimborso dei libri scolastici. Il Bonus bebè infine è un bonus a tantum erogato al momento della nascita ed è riconosciuto anche ai papà. Lo Studio investe così fino a 3.600 euro per l'istruzione e la cura di ciascun figlio dei componenti dello Studio che utilizzano i bonus bebè e scuola.

«Siamo tra i primi studi legali in Italia ad aver avviato un'iniziativa di questo tipo», ha dichiarato Marco Pesenti, senior partner e cofondatore di La Scala Studio Legale: «Si tratta di un'iniziativa solidaristica che sviluppa ulteriormente alcune prassi già consolidate in questi anni che comprendono, ad esempio, trattamenti di tutela del professionista in termini di mantenimento del posto di lavoro e dello stipendio in casi come l'infortunio o la malattia. Il piano ha per ora una durata biennale. È nostra intenzione renderlo permanente, arricchirne le componenti e migliorarne, grazie ai suggerimenti e alle valutazioni di collaboratori e dipendenti, i servizi», ha concluso Pesenti.

STUDIO GABELLINI E ASSOCIATI

Sgravio di 9 mila euro

Più serenità in azienda, meno contributi da versare all'Inps. È il risultato ottenuto dalla commercialista Cinzia Bruzzone dello studio Gabellini e associati di Rimini che ha siglato con i sindacati l'accordo aziendale per l'introduzione di misure di welfare grazie al quale è stato possibile presentare domanda all'Inps per ottenere lo sgravio contributivo regolamentato dal dm 12 settembre 2017. Lo studio è infatti uno delle 313 «aziende» che hanno richiesto e ottenuto l'incentivo previsto per l'introduzione di misure di conciliazione sul luogo di lavoro (si veda ItaliaOggi Sette del 7 maggio). Tre gli interventi previsti dal piano adottato dallo studio: per due anni, in via sperimentale, sarà riconosciuto il part-time a tutti i dipendenti che abbiano almeno un figlio di età fino ai tre anni (con il limite della riduzione d'orario al massimo del 50%); un percorso formativo certificato di almeno 40 ore al rientro dalla maternità; congedo parentale esteso su richiesta del dipendente fino all'anno di vita del bambino. «Si tratta di misure che di fatto lo studio già riconosceva al personale», spiega Cinzia Bruzzone, «le abbiamo semplicemente ufficializzate attraverso l'accordo sindacale anche per usufruire dello sgravio, per noi quantificato in 9mila euro. Sono molto stupita che i colleghi professionisti, ma anche le aziende in generale, non ne abbiano approfittato perché il provvedimento dava molte possibilità di intervento». È la qualità della prestazione professionale il fine ultimo che Bruzzone tende a raggiungere con il welfare: «i lavoratori sono più sereni e in un lavoro come il nostro, centrato sulle persone, far sì che siano fidelizzati è fondamentale». Per questo lo studio ha in mente di potenziare i benefit per il personale (nove dipendenti, in prevalenza donne), attraverso l'introduzione di un premio. Quanto invece ai professionisti, secondo la commercialista riminese «Sarebbe bene inserire incentivi alla conciliazione anche per noi, perché dobbiamo sempre essere informati e aggiornati per la qualità del servizio. Quando la donna ha figli e deve gestire attività e famiglia, statisticamente taglia sulla formazione. Il che la porta progressivamente ad allontanarsi dalla professione».

STUDIO DI NUNZIO E ASSOCIATI

Meglio il tempo dei soldi

Puntare sulla flessibilità lavorativa e sullo smart working piuttosto che su incentivi economici, senza però escludere del tutto le agevolazioni finanziarie. È l'indirizzo seguito dallo Studio Di Nunzio e associati nelle misure di welfare dedicate ai propri dipendenti. Lo studio presieduto da Potito Di Nunzio, presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Milano, mette il work life balance al centro della propria strategia di assistenza. «In questo modo andiamo incontro alle reali esigenze dei dipendenti» afferma Di Nunzio. «Abbiamo fatto una ricerca all'interno dell'ordine di Milano; è emerso che le misure più ambite dai consulenti non sono quelle legate ad aspetti economici ma, piuttosto, quelle che permettono loro di mantenere un equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare. Molto spesso si può arrivare ad avere molte soddisfazioni senza spendere denaro». Viene garantita una flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, oltre che per la pausa pranzo. Due volte al mese è possibile lavorare in un regime di smart working; è la stessa struttura che opera tutte le modifiche informatiche necessarie allo scopo. Un altro aspetto considerato molto importante è il livello di benessere all'interno dell'ambiente di lavoro; una particolare cura del locale, della pulizia e delle misure di sicurezza sono aspetti caratterizzanti l'attività dello studio Di Nunzio. A corredo, caffè e acqua minerale sono gratis per i dipendenti.

Se il work life balance e il benessere dei lavoratori sono gli elementi fondamentali della strategia dello studio, gli incentivi economici non sono comunque esclusi. Ad ogni lavoratore, infatti, viene destinato un credito di 1000 euro spendibile per uno qualsiasi dei beni da loro scelti. Infine i tradizionali ticket restaurant da 5,16 euro, che vengono elargiti anche ai tirocinanti.

L'Aiaf asseconda l'evoluzione aprendo le porte a professionalità di diversi settori

Analisti finanziari per i big data

Dalla finanza l'attività si allarga a nuovi ambiti di lavoro

DI GABRIELE VENTURA

Dal risk assessment all'equity, alle obbligazioni, alla valutazione e alla consulenza di impresa in generale, l'attività di analisti finanziari è diventata sempre più centrale per le professioni. Oggi, si contano mille analisti di cui il 30% sono puri e i restanti attivi in azienda o in banca. Tenendo conto dei consulenti finanziari indipendenti, invece, il numero di professionisti sale a circa tre mila unità, con margini di guadagno che partono dai 15 mila euro in stage fino a 200 mila per coloro che ricoprono posizioni apicali. La continua evoluzione della professione è testimoniata anche dalla scelta strategica dell'Associazione degli analisti finanziari (Aiaf), che si è aperta a nuove professionalità, rivolgendosi anche a risk manager, valutatori di aziende e start up, gestori di patrimoni, manager fintech e della sostenibilità.

«L'Associazione», spiega

Alberto Borgia, presidente di Aiaf, «si è posta fin dalla sua nascita come standard setter dell'analisi finanziaria, una competenza professionale oggi spendibile in più ambiti lavorativi. Ad esempio, analisi e sintesi dei big data, elaborazione di un business plan, valutazione economico/finanziaria degli impatti sul business dei fattori legati al clima, all'ambiente e alla governance societaria, valutazione della tecnologia e della proprietà intellettuale». I principali indirizzi universitari di provenienza degli analisti sono economia e commercio, scienze bancarie e finanza ed economia aziendale. Esistono poi i certificati Aiaf di analista finanziario europeo e mondiale (Cefa e Ciia), che tra l'altro sono riconosciuti in Italia a livello di formazione per coloro che si occupano di finanza secondo la Consob. Concluso il percorso formativo, gli sbocchi professionali sono: presso gli

intermediari, presso il settore creditizio (Uffici Fidi, valutazione del rischio o della compliance nel settore bancario),



in azienda, dove si occupano anche della sostenibilità, impatti ambientali delle produzioni, e infine come gestori e wealth manager.

A livello di step lavorativi, quindi, dopo il percorso di laurea e la preparazione con i certificati, si entra con stage per poi essere assunti nei ruoli degli uffici fidi/gestione

rischi. In azienda, si segue il percorso interno di carriera, così come in banca. Mentre i professionisti singoli, con

l'esperienza si costruiscono un portafoglio di clientela presso le piccole e medie imprese. «L'analista finanziario», spiega Borgia, «nasce come valutatore di equity o di bond. La necessità di governare realtà complesse che mano a mano si sono venute a creare negli ultimi 20 anni per un'impresa, ha dato l'opportunità di applicare la materia anche per gestire tali nuove realtà. Segnalo quelle derivanti dalla complessità dei mercati, oggi più che mai tra di loro interattivi, e dalla capacità della tecnologia di elaborare realtà e dati che 15-20 anni fa sarebbe stato impossibile avere. Le nuove prospettive di carriera», continua il presidente Aiaf, «si concretizzano nell'ambito dei mercati finanziari e in quello

dell'impresa. Si tratta di cogliere questa opportunità con una prospettiva dedicata alla interpretazione dei dati e una padronanza degli strumenti tecnologici di calcolo. La remunerazione deriva dalla capacità di rispondere alle esigenze del mercato».

Riguardo le nuove tecnologie, secondo Borgia «l'elaborazione dei big data in ambito finanziario in base ad algoritmi studiati ad hoc consente oggi di affrontare i mercati con ottiche differenti e di cogliere opportunità in base all'intreccio di variabili di mercato. Certo è che la preparazione a cui Aiaf sottopone chi voglia affrontare tale complessa materia tecnologica è di assoluta necessità per consentire a questi operatori specializzati di monitorare con cura i rischi a cui si potrebbe andare incontro. Non dimentichiamo che lo studio dell'offerta di prodotti complessi ha, negli ultimi dieci anni, sconvolto i mercati, data la manifesta incapacità di valutarne i rischi».

RICERCA

Disabilità, un valore aggiunto

Avere dei colleghi di lavoro con disabilità determina ricadute positive su tutti i dipendenti: i due terzi dei manager italiani (65,2%) ne è convinto. È uno dei dati che emerge dall'indagine promossa da Aism, Associazione Italiana Sclerosi Multipla, Prioritalia, Manageritalia e Osservatorio Socialis su «I manager e la gestione dei lavoratori con disabilità», condotta da AstraRicerche. La presenza di dipendenti con disabilità ha, secondo i manager intervistati, ricadute positive e «concrete»: i compiti sono stati distribuiti per tutti in modo più equo, gli spazi sono stati organizzati in modo più razionale, sono stati effettuati interventi migliorativi in termini di arredo o illuminazione, si sono sviluppate nuove forme organizzative di lavoro (dal telelavoro allo smart-working). Non solo, la stragrande maggioranza dei manager (88,2%) ritiene che avere personale con disabilità produce un impatto positivo per le stesse capacità manageriali.

© Riproduzione riservata

SEGUE DA PAG.43

spese legate alla gravidanza e all'infanzia del figlio (tipo le rette degli asili nido). Sono i servizi più vicini alle esigenze dei lavoratori in quanto «su 250 mila iscritti alla cassa, il 90% è rappresentato da donne al di sotto dei quarant'anni».

Anche l'estensione delle tutele verso il datore di lavoro è un elemento che intereceta alcune delle caratteristiche proprie degli studi professionali. In Italia, infatti, gli studi sono spesso realtà molto piccole, con meno di tre dipendenti di media. «In tutti gli ambienti di lavoro il benessere del datore va di pari passo con il benessere all'interno dell'ufficio. Ancor di più se si parla di realtà molto piccole come gli studi professionali».

A tre anni dalla sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale, sono circa 70 mila gli studi professionali raggiunti da misure di welfare, con più di 250 mila lavoratori assistiti. I dipendenti possono beneficiare di una serie di servizi: a livello generale su sanità (permettono di usufruire di una serie di prestazioni mediche, effettuabili in regime di gratuità o rimborso) e famiglia (asili nido, prestazioni sociosanitarie, congedi parentali). A livello specifico, invece, sono previsti piani di assistenza odontoiatrica (il progetto dentista per la famiglia prevede il rimborso da parte della Cassa dei costi legati alle protesi dentali) e psicologica (anche tramite una convenzione con l'associazione di categoria «Psicologi libero professionisti») con l'introduzione anche di una copertura per le ludopatie. Dal gennaio 2018, infine, Cadiprof ha messo a disposizione degli iscritti un rimborso legato alle vaccinazioni, sia in età adulta che in età pediatrica, «per agire in un'ottica di tutela della salute e per favorire l'immunità di gregge» afferma De Gregorio.

© Riproduzione riservata

STRATEGIE DI LAVORO

Poco e bene

L'email è uno strumento di lavoro enormemente efficace, grazie alla sua velocità e alla semplicità con la quale può essere impiegata nel quotidiano ma, qualora si trascurino alcuni dettagli, potrà dar luogo a fraintendimenti, dovuti all'utilizzo di «accenti» scorretti. Ad esempio, dal momento che l'email non è in grado di trasmettere le tonalità del linguaggio, l'utilizzo corretto della punteggiatura diventa un alleato importante per comunicare efficacemente le nostre intenzioni.

Virgole e punti dovranno essere impiegati in modo accurato e si dovrà moderare l'inserimento di punti esclamativi ed interrogativi.

Quando si scrive una email di lavoro si dovrà, innanzitutto, considerare che la prima cosa osservata dal destinatario sarà il «mittente» e, dunque, dovremo disporre di un indirizzo di posta elettronica professionale, meglio se costituito semplicemente dal nostro nome e cognome, evitando denominazioni eccessivamente personali, scherzose o infantili.

Anche l'oggetto attirerà l'attenzione e dovrà essere inteso alla stregua del titolo della nostra comunicazione, sintetizzandone i contenuti e facilitando la comprensione da parte di chi leggerà.

Sarà, inoltre, opportuno, qualora volessimo indirizzare l'email a una figura specifica all'interno dell'azienda, pur non disponendo del suo indirizzo preciso, specificare all'attenzione di chi desidereremo rivolgere il nostro messaggio (Responsabile del personale, della formazione, della divisione commerciale ecc.).

L'email potrà iniziare con un semplice saluto (buongiorno, buonasera) se, invece, non abbiamo idea di chi sia il destinatario che la riceverà e se il nostro messaggio non sarà rivolto a un soggetto/profilo professionale specifico.

Qualora il destinatario non ci conosca, dovremo dedicare uno spazio alla nostra presentazione, al fine di conquistarne la fiducia e/o di attirarne l'attenzione. Sarà importante descrivere il proprio ruolo e la ragione per la quale si scriva, cercando di produrre un testo sintetico ed esaustivo al contenuto.

Angelo Boccato
info@angeloboccatoinfo.it