



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Consigliera Nazionale di Parità



WELFARE AZIENDALE

Ottimizzare il costo del lavoro migliorando il clima aziendale

Roma, 22 gennaio 2015

Novità e prospettive per l'occupabilità

Alessandra Servidori

Ringraziamo dell'opportunità data: da parte della Consigliera nazionale e delle consigliere territoriali e regionali il tema del welfare aziendale e privato interessa moltissimo in quanto dal 2009 stiamo, soprattutto a livello nazionale, lavorando per concretizzare gli strumenti a sistema che il welfare aziendale offre alle aziende e alle lavoratrici/lavoratori e le opportunità per migliorare la produttività aziendale e la qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie.

Nell'Osservatorio Nazionale in Capo alla Consigliera nazionale di parità sono raccolti oltre 2000 accordi sindacali nazionali e aziendali, buone e nuove prassi, sia delle aziende pubbliche che di quelle private: esperienze diffuse, non solo per quadri e dirigenti, ma anche e soprattutto per i dipendenti.

Queste esperienze di welfare aziendale sono ispirate in buona parte alla Carta delle Pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, che in dieci punti propone azioni concrete all'interno delle aziende ed è stata sottoscritta da oltre 1000 aziende grandi e piccole per un totale di oltre 15 mila addetti. La Carta, promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalle Consigliere di parità in collaborazione con una rete di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali e di volontariato, riscontra un grande successo operativo nei luoghi di lavoro, seguita nel 2011 dalla batteria di strumenti per la flessibilità e la conciliazione lavorativa che le parti sociali hanno condiviso e siglato nell'Avviso Comune, che ben si armonizza con l'Osservatorio della Consigliera Nazionale dove sono raccolte tutte le esperienze contrattuali pubbliche e private, prassi formali e informali. Denominatore comune sempre la Consigliera di Parità che a livello nazionale ha elaborato i testi, trovato i partners sostenitori e, a livello decentrato, ha implementato i modelli di relazioni industriali. La nostra Carta è molto apprezzata anche a livello Europeo dalla Commissione ed è presa come modello virtuoso nell'ambito del Gruppo delle Diversity Chartes come decentramento territoriale e leadership pubblico/privato di governance e monitoraggio degli

effetti e delle prassi adottate nelle aziende pubbliche e private che hanno, rivisto con la finalità di valorizzare le differenze, l'organizzazione del lavoro.

Sicuramente ci sono dei percorsi e dei sistemi da condividere con le parti sociali per arrivare ad uniformare l'intervento molto proattivo e innovativo e dunque siamo disponibili a lavorare insieme per sostenere soprattutto l'occupabilità delle donne.

E' in questa ottica che abbiamo programmato una intensa attività di alta e media formazione sui temi di diritto contrattuale e sui nuovi strumenti introdotti dal Jobs act insieme alle consigliere di parità, ai consulenti e agli ispettori del lavoro e abbiamo già svolto seminari su tutto il territorio nazionale con al centro gli strumenti del welfare aziendale e le modifiche che sono state introdotte o che stanno per essere introdotte in seguito ai regolamenti attuativi della delega.

Qui ci soffermiamo, in particolare, sulla prospettiva promozionale dell'occupazione femminile, ritenendo condivisibile la proposta (contenuta nell'art. 5, lett. e), della Delega) di favorire l'integrazione pubblico-privata dell'offerta di servizi per l'infanzia, specie quelli offerti dalle aziende (con l'aggiunta dei fondi e degli enti bilaterali).

Si allude a forme di welfare aziendale che andrebbero opportunamente agevolate. Purtroppo, la delega non chiarisce come realizzare l'integrazione e come favorire l'utilizzo ottimale di tali servizi. La nuova disciplina dovrebbe essere coordinata con la L. n. 92/12 che ha già previsto la corresponsione di *voucher* per l'accesso alla rete pubblica (e privata accreditata) dei servizi per l'infanzia.

Si tratta di un buon proposito del Legislatore, che forse dovrebbe trovare un'adeguata collocazione in un provvedimento normativo *ad hoc* sulla sussidiarietà nel welfare (anziché nel Jobs Act, che punta soprattutto all'incremento dell'occupazione).

Altra osservazione: l'aspetto più interessante della Delega - e più denso di sviluppi futuri - è contenuto nell'art. 5, lett. d), e riguarda la promozione di accordi collettivi finalizzati alla flessibilità oraria, all'impiego dei premi di produttività per sostenere la conciliazione vita-lavoro, al ricorso al telelavoro.

A questo proposito, la Delega risulta persino un po' troppo timida: questa poteva essere l'occasione per una vera apertura, non solo alle migliori prassi collettive, ma ai sistemi di welfare aziendale che possono avere anche un carattere unilaterale, cioè essere progettati e attuati direttamente dal datore di lavoro, senza mediazione collettiva.

Anziché pensare ad un'incentivazione fiscale della "singola" assunzione, potrebbe forse avere miglior successo una politica di razionalizzazione e di sgravi fiscali per le imprese che investono nella conciliazione e nei programmi di welfare aziendale.

Da questo punto di vista, potrebbe risultare meno vago e indeterminato anche il criterio della Delega che riguarda l'integrazione pubblico-privata dei servizi all'infanzia forniti dalle imprese.

Ma perché limitarsi ai servizi per l'infanzia, considerato che la conciliazione vita-lavoro riguarda in generale l'attività di cura nell'ambito della famiglia e non solo della famiglia?

Noi siamo ben consapevoli che la tematica è soprattutto MERCATO. Intorno alla domanda di servizi oggi si muovono parecchie iniziative non sempre di qualità: conoscenza dei Ccnl, corsi universitari, rsi, enti pubblici, gestione delle risorse umane, mercato della consulenza, risolvere i problemi di natura compliance, accordi sindacali. Nascono figure nuove, il project management, come rapportarsi con gli stakeholder, strategie di governance bilaterale, segreteria organizzativa, advisor, veri e propri manuali, programmazione di costi e benefici, sostenibilità, vantaggi per le imprese, scambio tra benefit e produttività. Per esempio la card del welfare o del benessere sociale è offerta su chip che suggeriscono le soluzioni di tipo giuridico, fiscale, amministrativo logistico, la costruzione e l'offerta di piattaforme interattive, ma anche questo è lavoro e occupazione.

Migliori condizioni di lavoro e un supporto diretto alle famiglie fanno crescere la produttività aziendale e potrebbero accrescere i livelli occupazionali, soprattutto sul fronte femminile ma anche del benessere organizzativo per uomini e donne.

Noi crediamo sia utile il ruolo dei soggetti di intermediazione, ancora del tutto marginale, ed importante, non solo per favorire l'incontro tra domanda e offerta, ma soprattutto per accrescere la qualità del profilo dei collaboratori dei servizi. Bisogna arrivare ad offrire un modello di servizi per le famiglie più organizzato e strutturato.

Bisogna capire, là dove si opera territorialmente, gli assistiti e i loro bisogni, disegnare i profili professionali che servono.

E' importante anche approfondire la tutela reale e reciproca degli operatori e degli assistiti: il rapporto di lavoro tra irregolarità formali e tutele di fatto - agli assistiti con profili di base vengono per il 61% riconosciute le ferie, per il 49% la malattia, la tredicesima e la liquidazione. Ai profili più alti - un aspetto che migliora negli stranieri - pochi versamenti di contributi se pur ancorati al Ccnl ma con numero di ore diminuito. La professione è vista come una tappa temporanea mentre è necessario operare perché il valore delle competenze della professione e della formazione sia un investimento dal ritorno garantito.

Un altro aspetto è legato al welfare aziendale come sostegno al reddito e al potere di acquisto. Se la capacità di acquisto della moneta è superiore al corrispettivo salariale tradizionale in funzione dei costi contributivi e fiscali, il dipendente opta per beni e servizi semplici di primo utilizzo alimentari, carburante, telefono. Il welfare aziendale come risposta ai nuovi rischi e bisogni sociali.

Proponiamo un metodo di collaborazione: a sistema, infatti, va fatta, per centrare l'obiettivo di attivare o migliorare l'intervento su benefit aziendali, una analisi della popolazione aziendale e territoriale, una rilevazione dei bisogni in relazione alle esenzioni previdenziali e fiscali disponibili, una proiezione dei costi/benefici e la sostenibilità nel medio/lungo periodo, i vantaggi per i/le lavoratori/lavoratrici, i vantaggi per le aziende. Uno scambio contrattuale, dunque, tra benefit e produttività per stabilire le condizioni di fattibilità e gestione dell'intervento di welfare. Inoltre criteri di gestione e tipologia delle attività disponibili sul mercato e assistenza nell'utilizzo dei modelli di governance.

Vi sono aree di welfare aziendale consolidate (sanità, previdenza, buoni libro, ticket ristoro, assicurazioni) e altre aree di opzioni multiple che vanno esplorate a seconda delle esigenze, tanto che esperienze recenti hanno attuato, d'intesa con i sindacati, una diversa allocazione dei tradizionali premi di produzione, destinando in tutto o in parte il loro ammontare al finanziamento di forme di benefit e di welfare. Le agevolazioni fiscali e contributive esistenti a favore delle varie forme di benefit costituiscono un incentivo, sia per l'azienda che per i/le lavoratori/lavoratrici, a privilegiare tali forme rispetto ai semplici incrementi monetari. Ultimamente sono diventate interessanti le card (sulle quali caricare benefit, voucher,) e il salario di produttività dell'art 8 del ddl 138/2011 oggi rifinanziato con 650 milioni per gli accordi riferiti al 2012 e al 2013, che si configurano come produttività e maggiore flessibilità e dunque conciliazione lavoro/famiglia. Dunque il welfare merita sostegno sia da parte pubblica che privata.

Interessante è la casistica che, come ufficio della Consigliera Nazionale, abbiamo evidenziato ed estrapolato dalla lettura del materiale per cui a categoria sociale diversa corrispondono bisogni diversi e risposte date dal welfare aziendale. Per esempio: un dipendente con nucleo familiare che comprende figli e anziani a carico chiede: orari flessibili, turni agevolati, congedo parentale, asili nido, sostegno al reddito, mutui immobiliari, assistenza anziani, transizione scuola lavoro dei propri figli ecc. Un/una dipendente separato/a: sostegno al reddito per affitto, orari flessibili, carrello spesa, lavanderia, maggiordomo ecc. Un/una immigrato/a: ricongiungimento, assistenza medica, asili nido, disagio sociale ecc. Un/una manager: iniziative per la carriera professionale, meritocrazia, benessere e un piano per conciliare famiglia e lavoro.

La conciliazione famiglia lavoro ha una fonte di prassi infinitamente robusta che vari contenitori hanno elaborato; materiale prezioso che se messo in rete e utilizzato rappresenta un patrimonio infinito di modelli da condividere: Consigliera Nazionale, Osservatorio Nazionale Famiglia, Dipartimento Pari Opportunità, Istat, Censis e vari enti privati.

Alcune esempi di welfare aziendale di grandi aziende sono interessanti ma ciò che risulta ancora più interessante sono le iniziative di associazioni industriali rivolte a PMI: Treviso, Como, Bergamo, Varese, Lazio: cantieri aperti che vanno valorizzati.

Alcune Pubbliche amministrazioni, come il Comune di Milano, alcuni Ministeri come il MEF, il Ministero del lavoro, il Ministero della salute, hanno in corso progetti e azioni straordinariamente efficaci.

Abbiamo messo a disposizione anche la normativa che disciplina gli strumenti di welfare aziendale, come il DPR 22 dicembre 1986 n 917, in particolare l'art 51 per i dipendenti, gli art 95 e 100 per i datori di lavoro, compreso l'art 23 del DPR 600/ 1973 e successivi provvedimenti come deroghe al generale principio di onnicomprensività che caratterizza il reddito di lavoro dipendente. Non ultima l'esenzione estesa a servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro per finalità previste nell'art 3 DL 16/ 2012. Determinanti comunque sono, per gli strumenti di welfare, i riferimenti ad opere e servizi di cui art 100 comma 1 TUIR. Indicazioni di trattamenti fiscali riferiti a IRPEF, IRES, IRAP, nonché le opportunità per il welfare attraverso il federalismo fiscale previsto dalla legge 42/2009, in attuazione dell'art 119 Costituzione, per il ruolo delle Regioni e autonomie locali per prospettive future è una questione alla base dei nostri possibili interventi.

Attraverso una collaborazione molto stretta con INPS stiamo monitorando, in materia di voucher, le differenze tra quanto disposto dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012 e quanto disciplinato dal successivo decreto del 28 ottobre 2014:

- 1) la modalità di accesso al beneficio non prevede più un periodo di presentazione delle domande ed una successiva graduatoria delle lavoratrici ammesse al contributo sperimentale (un bando), essendo diventata una procedura “aperta” che consente l’invio delle istanze fino al 31 dicembre del 2014 e del 2015 ed il beneficio viene erogato secondo l’ordine di presentazione delle domande (come previsto dall’art.3, comma 3, del DM 28.10.2014, al raggiungimento del limite di spesa dei 20.000.000 annui la procedura non consentirà più la presentazione delle domande). Inoltre, non essendo più prevista la pubblicazione di una graduatoria, i provvedimenti di accoglimento o rigetto delle istanze saranno comunicati tramite canali telematici (il provvedimento di accoglimento o di rigetto della domanda sarà trasmesso all’indirizzo di posta elettronica certificata indicato dalla madre lavoratrice al momento della presentazione della domanda; detto provvedimento sarà comunque sempre consultabile sul sito web istituzionale, mediante accesso alla procedura di presentazione della domanda da parte della madre beneficiaria direttamente o tramite patronato, come precisato nella circolare dell’Istituto n. 169 del 16 dicembre 2014);
- 2) l’importo mensile erogabile è stato aumentato da un massimo di 300 euro ad un massimo di 600 euro mensili;
- 3) la misura sperimentale è stata estesa anche alle lavoratrici dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
- 4) possono presentare domanda solo le lavoratrici che abbiano terminato il periodo di congedo di maternità e si trovino ancora negli undici mesi successivi allo stesso, restando quindi escluse, a differenza di quanto disposto dal DM del 22.12.2012, le madri lavoratrici per le quali la data presunta del parto era fissata entro quattro mesi dalla scadenza del bando;
- 5) nel DM 28.10.2014 è prevista, in relazione all’andamento delle domande e della disponibilità residua del limite di spesa annuo, la possibilità di introdurre, con decreto direttoriale del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, un valore massimo dell’ISEE (indicatore della situazione economica equivalente) quale criterio di accesso al beneficio, ovvero, anche in via concomitante, la possibilità di rideterminare la misura del beneficio. Nel precedente DM 22.12.2012, invece, il valore dell’ISEE era un criterio di priorità nella formazione della graduatoria nazionale delle madri lavoratrici ammesse al beneficio;
- 6) il DM 28.10.2014 ha introdotto, per le madri ammesse al beneficio, un termine perentorio di 120 giorni, dalla ricevuta comunicazione di accoglimento, per il ritiro materiale dei voucher per l’acquisto dei servizi di baby sitting. Il mancato rispetto del termine previsto si intende come rinuncia al beneficio.

Per l’anno 2014 Totale domande: n 6871

Budget impegnato: € 18.931.638,00

Per tipologia di beneficio richiesto:

Domande richiesta voucher -5813 -84.60 %

Domande richiesta asilo -1058-15.40 %

Il nostro materiale istituzionale è a disposizione come sempre e in questa sede ci preme rilanciare la disponibilità che nell'ambito del Forum delle associazioni famigliari abbiamo condiviso con tutte le parti sociali presenti:

- 1) la Famiglia in quanto tale è prestatrice d'opera (sostituendo di fatto il welfare nell'accudire il nucleo con il lavoro di cura) e deve diventare soggetto di riferimento nella definizione del welfare di sussidiarietà e quindi di servizi pubblici e privati;
- 2) applicare il sistema di bilateralità nelle aziende, per ampliare l'intervento e sostenere oltre alla formazione, i congedi parentali e quindi il reddito del lavoratore/lavoratrice;
- 3) verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la contrattazione collettiva finalizzato al sostegno al reddito del/la lavoratore/lavoratrice che si assenta per cura di famigliari. Tale Fondo potrebbe essere anche implementato, in parte, con le risorse riunificate della spesa sociale dedicata al lavoro e alla promozione dell'occupabilità femminile precedentemente stanziata dalle leggi n. 53/2000 art 9, n. 125/2001, n. 215/2002 imprenditoria femminile, nonché dal Fondo della Presidenza del Consiglio dei Ministri che opera completamente slegato dagli interventi degli altri ministeri sempre sugli stessi temi;
- 4) implementare il fondo previsto dall'art. 8, Legge 183/2011, per detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerandoli produttività perché flessibilità e dunque conciliazione anche avvalendosi della raccolta di prassi dell'Osservatorio sulla Contrattazione in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'accordo comune delle parti sociali del marzo 2011;
- 5) Ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni famigliari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo e dirottati sui bilanci in passivo previdenziale;
- 6) E' urgente capire concretamente quanto spazio dà l'Europa al lavoro dei giovani e delle donne, tema messo a margine dai temi dell'economia e della finanza. Teniamo conto che il tema della disoccupazione dei giovani in Europa (e delle giovani donne, dunque) interessa il Sud e Est (i paesi più deboli della comunità). E' determinante sapere come si utilizzeranno i fondi della Banca europea per investimenti per le piccole e medie imprese e l'innovazione.

ALESSANDRA SERVIDORI
Consigliera Nazionale di Parità