



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



CONFCOOPERATIVE

Piemonte Nord



UNIONE INDUSTRIALE
TORINO



UNITI PER IL WELFARE
WELFARE UNITED

WORKSHOP NAZIONALE

**Welfare: le esperienze di contrattazione e di pari opportunità
negli ambiti cooperativo, industriale e metalmeccanico**



Progetto "UNITI PER IL WELFARE-UNITED WELFARE"
Misura FSE3 di WE.CA.RE. cofinanziato
con il POR FSE e FESR 2014-2020



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

IL WELFARE NELL'ESPERIENZA DELL'INDUSTRIA METALMECCANICA

RELATRICE: **Dott.ssa Francesca Polli** – Area Sindacale Federmeccanica

CCNL 26.11.2016: IL CONTRATTO DEL RINNOVAMENTO

Elementi fortemente innovativi:

- **Funzione di garanzia del CCNL: adeguamento ex post dei minimi contrattuali in base all'andamento dell'inflazione dell'anno precedente**
- **Livello aziendale: PDR totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti**
- **Formazione: diritto soggettivo di 24 ore pro-capite per tutti i lavoratori in aggiunta a quelle sulla sicurezza**
- **Welfare: contrattuale (potenziato) e introduzione a livello aziendale**

WELFARE CONTRATTUALE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- ✓ A partire dal 1° giugno 2017 il contributo del datore di lavoro è passato dal 1,6% al 2% dei minimi contrattuali mentre il lavoratore deve versare un contributo almeno pari al 1,2%
- ✓ Previsioni contrattuali per favorire le adesioni dei lavoratori al Fondo di Previdenza Integrativa COMETA
 - consegna da parte dell'azienda ai lavoratori assunti e ai non iscritti, una volta all'anno, di una scheda informativa e di materiale informativo che saranno predisposti dal Fondo Cometa in accordo con le Parti istitutive
- ✓ Promozione di iniziative congiunte al fine di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza ed i vantaggi della previdenza complementare
- ✓ Impegno delle Parti a sollecitare coerenti provvedimenti di legge finalizzati allo sviluppo dei Fondi negoziali

WELFARE CONTRATTUALE

ASSISTENZA SANITARIA

- ✓ A decorrere dal 1° ottobre 2017, garanzia di copertura per il 100% dei lavoratori salvo rinuncia scritta; sono iscritti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato compresi i part-time, apprendisti, a tempo determinato di durata residua non < 5 mesi a decorrere dall'iscrizione con prolungamento automatico in caso di proroga
- ✓ Onere a totale carico dell'azienda pari a 156 euro annui (12 quote mensili pari a 13 euro) comprensivo delle coperture per i familiari fiscalmente a carico (inclusi i conviventi di fatto con analoghe condizioni reddituali)
- ✓ La contribuzione è altresì dovuta per i lavoratori in aspettativa per malattia, i lavoratori interessati da qualsiasi tipologia di CIG e, per 12 mesi, i lavoratori cessati per licenziamento collettivo (legge n. 223/1991) ovvero per giustificato motivo oggettivo (art. 7, legge n. 604/1966) che beneficiano della NASPI
- ✓ Possibilità di iscrizione a loro totale carico dei familiari non fiscalmente a carico appartenenti al nucleo familiare ivi compresi i conviventi di fatto secondo modalità e importi previsti dal Regolamento

WELFARE AZIENDALE

Attivazione a carico delle aziende per tutti i dipendenti di strumenti di Welfare (beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) fiscalmente vantaggiosi per un valore (esclusi gli eventuali costi di gestione) di:

- 100 euro annui con decorrenza 1° giugno 2017
- 150 euro annui con decorrenza 1° giugno 2018
- 200 euro annui con decorrenza 1° giugno 2019

Avanti diritto: lavoratori non in prova con rapporto di lavoro in corso nel periodo 1° giugno – 31 dicembre; i lavoratori con contratto a termine devono maturare un periodo di servizio almeno pari a 3 mesi complessivi dal 1° gennaio al 31 dicembre; non riproporzionabile per i lavoratori part-time.

Periodo di fruizione: 1° giugno - 31 maggio dell'anno successivo.

WELFARE AZIENDALE

Gli strumenti di welfare previsti dal CCNL si aggiungono ad eventuali piani già presenti in azienda sia unilaterali che derivanti da accordi collettivi; in quest'ultimo caso è possibile armonizzare criteri e modalità.

Possibilità per i lavoratori di scegliere di destinare i suddetti valori a COMETA o mètaSalute secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che i valori definiti sono comprensivi della contribuzione a carico azienda.

E' possibile il collegamento virtuoso con la parte del premio di risultato (legge di stabilità 2015 e 2016) destinata a forme di welfare nelle modalità concordate in sede aziendale.

Elenco esemplificativo di strumenti:

- **Opere e servizi con finalità sociali**
- **Somme, servizi e prestazioni di educazione, istruzione ed assistenza per familiari**
- **Beni e servizi in natura**
- **Servizi di trasporto collettivo**

I VANTAGGI DEL WELFARE AZIENDALE

Per i lavoratori

Aumento del potere d'acquisto

Bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa

Possibilità di trovare da parte dell'azienda una coerente risposta ai personali bisogni, esigenze ed interessi

Stare meglio in azienda

Per le aziende

Miglioramento dell'immagine e del clima aziendale

Favorisce la fidelizzazione

Aumento del senso d'appartenenza, del coinvolgimento e delle motivazioni dei dipendenti

Possibile incremento della produttività

Ricadute positive sul territorio e sui consumi

Diverse ricerche riportano che l'offerta di welfare *se personalizzata* può generare nel dipendente un extra-valore percepito superiore al costo sostenuto dall'azienda

*Ricerca McKinsey & Company

*Indagine MOL Community Media Research – «il welfare aziendale come valore», gli orientamenti dei lavoratori e delle imprese

LA PROGETTAZIONE DELL'OFFERTA DI WELFARE AZIENDALE

1. PREDISPOSIZIONE DELL'OFFERTA DI WELFARE

Per individuare una gamma di beni e servizi, privilegiando quelli con finalità sociali, che sia coerente con i bisogni dei lavoratori, l'azienda dovrebbe tener conto di 3 fattori:

- a) Caratteristiche (età, famiglia, ecc...) ed esigenze dei lavoratori
- b) Caratteristiche dell'azienda e della sua organizzazione (anche considerando particolari criticità della popolazione aziendale e le corrispondenti specifiche esigenze personali dei lavoratori)
- c) Rapporto con il territorio (servizi presenti ecc...)

Per la predisposizione dell'offerta di welfare, relativa agli importi disposti dal CCNL, nelle aziende dove c'è la Rsu è previsto un apposito confronto (senza che sia necessario uno specifico accordo)

2. ANALISI DEI FABBISOGNI

Al fine di offrire beni e servizi di welfare che realmente soddisfino i bisogni dei lavoratori e che tengano quindi conto delle loro differenze e delle relative esigenze,

l'azienda potrà utilizzare i seguenti strumenti:

- Somministrazione di un questionario mirato (anche per classi di dipendenti)
- Incontri esplicativi tra la Direzione e la popolazione aziendale (individuali o per gruppi)
- Utilizzo di una piattaforma elettronica

La scelta da parte del lavoratore verrà fatta attraverso un elenco sulla base di quanto indicato nel CCNL compatibile con le caratteristiche aziendali ed il territorio (esempio: se nella località dove si trova l'azienda non ci fossero palestre, queste potrebbero non venir inserite nella lista).

3. MODALITÀ DI EROGAZIONE E GESTIONE

L'azienda individuerà le più opportune modalità di erogazione tra

- Utilizzo di una piattaforma elettronica (accordo commerciale con un provider in modo diretto o tramite un intermediario). Diverse Associazioni Territoriali hanno predisposto uno specifico servizio.
- Gestione interna individuando l'ufficio responsabile (es. ufficio di amministrazione).

In entrambi i casi l'erogazione dei benefits potrà avvenire mediante:

- Strutture di proprietà dell'azienda o di soggetti terzi convenzionati con pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio
- Rimborsi monetari da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione solo per le somme, i servizi e le prestazioni di educazione e istruzione e per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti (art. 51, comma 2, lett. f-bis e f-ter del TUIR)
- «Voucher» nominativi, in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con
 - a) Diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale (non integrabile)
 - b) Diritto ad una pluralità di beni e servizi

Per un corretto monitoraggio dei limiti fiscali e contributivi, è preferibile inserire una voce figurativa es. *«servizi di welfare» nella busta paga di ciascun lavoratore*



FEDERMECCANICA

ESEMPLIFICAZIONI DI OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI (art. 51, comma 2 Let. F del TUIR)

FINALITA'	SERVIZI
EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Corsi extraprofessionali- Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue)- Servizi di orientamento allo studio
RICREAZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv, ...- Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa, ...- Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani, ...- Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza- Biglietteria e prenotazione di viaggi, soggiorni e vacanze- Attività culturali (mostre e musei)- Biblioteche- Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli, ...)
ASSISTENZA SOCIALE	<ul style="list-style-type: none">- Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A.)
ASSISTENZA SANITARIA	<ul style="list-style-type: none">- Checkup medici- Visite specialistiche- Cure odontoiatriche- Terapie e riabilitazione- Sportello ascolto psicologico
CULTO	<ul style="list-style-type: none">- Pellegrinaggi (pacchetti completi)



FEDERMECCANICA

ESEMPLIFICAZIONI DI SOMME, SERVIZI E PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI (art. 51, comma 2 Lett. F-bis, F-ter del TUIR)

SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE, ANCHE IN ETÀ PRESCOLARE	<ul style="list-style-type: none">- Asili nido- Servizi di babysitting- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore- Università e Master- Libri di testo scolastici e universitari
SERVIZI INTEGRATIVI, DI MENSA E DI TRASPORTO CONNESSI ALL'EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Doposcuola o Pre-scuola- Buono pasto mensa scolastica- Scuolabus, gite didattiche- Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri, ...)
LUDOTECHES E CENTRI ESTIVI E INVERNALI	<ul style="list-style-type: none">- Spese per frequentazione di campus estivi e invernali- Spese per frequentazione di ludoteche
BORSE DI STUDIO	<ul style="list-style-type: none">- Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio
SERVIZI DI ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI <ul style="list-style-type: none">- Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)- Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua – è richiesta certificazione medica)	<ul style="list-style-type: none">- Badanti- Assistenza domiciliare- Case di riposo (R.S.A.)- Case di cura

BENI E SERVIZI IN NATURA (art. 51, comma 3 del TUIR)

- **Buoni spesa per generi alimentari**
- **Buoni spesa per shopping (es. commercio elettronico)**
- **Buoni spesa per acquisti vari**
- **Buoni carburante**
- **Ricariche telefoniche**

CCNL 2016 - FLESSIBILITA'/CONCILIAZIONE

✓ BANCA DEL TEMPO:

- Promozione dell'istituto per accantonare le ore di PAR in conto ore, le ore di straordinario e le giornate di ferie aggiuntive per ridurre l'orario in prossimità del pensionamento o contenere il ricorso agli ammortizzatori sociali
- Costituzione di una apposita Commissione con il compito di presentare una proposta operativa di utilizzo alle Parti stipulanti previa verifica degli aspetti normativi, fiscali e contributivi

✓ CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO: potranno essere definite in sede aziendale con la RSU soluzioni che in un'ottica di miglioramento dell'efficienza e di raggiungimento del risultato ne favoriscano l'utilizzo

✓ LAVORO AGILE: riconoscimento dell'importanza dell'istituto, anche in virtù della diffusione delle nuove tecnologie; le Parti valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del CCNL

✓ FERIE E PAR SOLIDALI: cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di PAR o di ferie monetizzabili ai colleghi che si trovino in condizione di assistere figli minori in particolari condizioni di salute; impegno delle Parti ad approfondire con le Istituzioni alcuni aspetti «tecnici» (trattamento fiscale e contributivo nonché le modalità di valorizzazione delle ore cedute volontariamente) al fine di rendere attuabile l'istituto

✓ CONGEDI PARENTALI: regolamentata la possibilità di fruizione su base oraria, e non solo giornaliera o continuativa, del diritto al congedo parentale. L'utilizzo su base oraria è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere

COMMISSIONE POLITICHE ATTIVE

RUOLO STRATEGICO DELLE POLITICHE ATTIVE PER PROMUOVERE L'OCCUPABILITA'

COMPITI ORIGINARI:

- Predisposizione di linee guida per la definizione di iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori beneficiari degli ammortizzatori sociali favorendo l'adozione del bilancio delle competenze
- Raccolta dei dati sulle competenze richieste nel territorio ai fini della riqualificazione professionale del personale

TEMI TRATTATI:

- Congedo parentale a ore (fase applicativa)
- Banca ore solidale
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro - Smart working
- Creazione di una banca del tempo

COMMISSIONE POLITICHE ATTIVE

TEMI DISCUSSI:

1. FASE APPLICATIVA DEL CONGEDO PARENTALE A ORE

CCNL 2016 → frazionabilità del periodo di congedo per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere e definizione delle modalità per rendere equivalenti i permessi su base oraria e mensile

Il mancato adeguamento dei sistemi informatici INPS non consente l'applicazione concreta di tale innovazione

Informati e sollecitati i referenti istituzionali

2. BANCA ORE SOLIDALE

Verbale d'intesa 26-03-2018 - Estensione campo di applicazione art. 24 d. Lgs. N. 151/2015 per casi di grave necessità che riguardano i colleghi per i quali scatta una gara di solidarietà -

Definizione di linee guida

Positivo riscontro e ampia diffusione nelle aziende

COMMISSIONE POLITICHE ATTIVE

3. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO/LAVORO AGILE

- Promuovere azioni che possano contribuire a ridurre le difficoltà dei lavoratori nel bilanciare vita privata e lavoro
- Definizione di linee guida per favorire e diffondere il più possibile il lavoro agile nell'ambito del quadro normativo introdotto con la legge n. 81 del 2017
- Mappatura degli accordi sottoscritti in azienda

Tra le proposte avanzate la previsione di momenti informativi sul territorio

COMMISSIONE POLITICHE ATTIVE

4. BANCA DEL TEMPO

Discussione finalizzata all'individuazione di possibili soluzioni e strumenti (anche in combinazione tra loro) idonei a favorire l'uscita anticipata dei lavoratori prossimi alla pensione o in altre determinate situazioni

Attenzione rivolta a possibile sinergia con Cometa

In particolare e' stata esaminata la possibilità di ricorrere alla R.I.T.A. Istituita con la legge di bilancio 2017

Consente, in presenza di determinati requisiti, la possibilità di utilizzare in tutto o in parte il capitale accumulato per ottenere una rendita mensile negli anni antecedenti al pensionamento di vecchiaia con una tassazione agevolata (15%).