



Mefop

**Welfare aziendale  
vs  
Welfare integrato**

I luoghi del coordinamento e  
le sfide per il sistema

# Il welfare aziendale: definizione e soggetti coinvolti



Definizione atecnica per indicare l'insieme delle iniziative dell'azienda finalizzate ad erogare servizi e prestazioni forniti ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa , che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero, ai contributi, alle borse di studio per le spese scolastiche e alle agevolazioni di carattere commerciale .

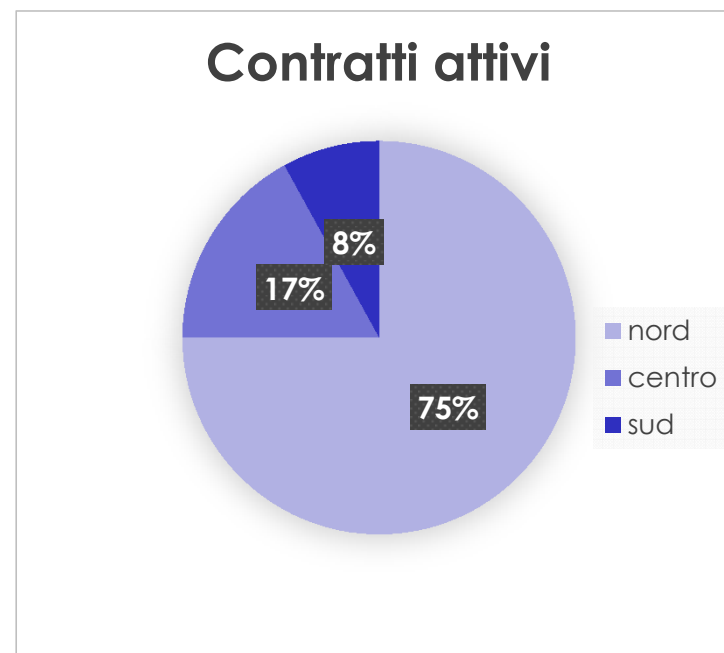
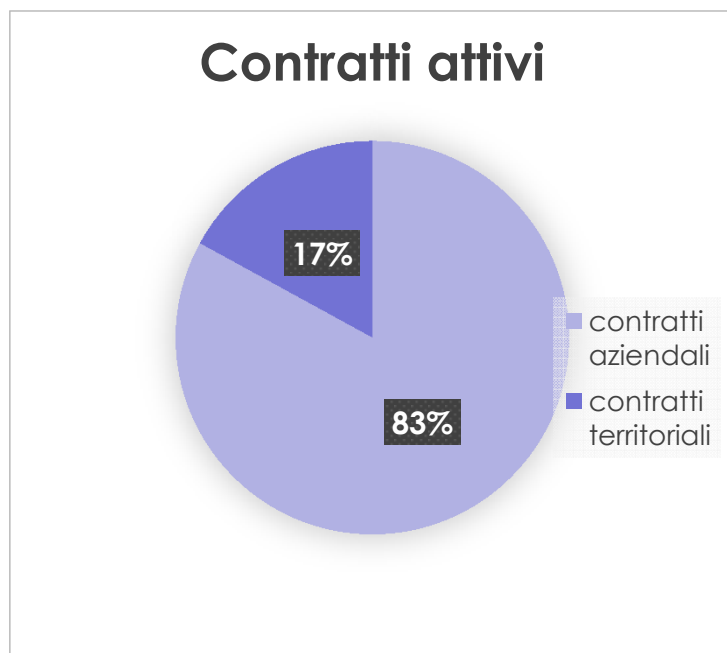
- Valore sociale delle prestazioni
- Nelle iniziative recenti grande rilievo al settore della **Conciliazione / Life Work Balance**
- **Raggio di azione più ampio** del welfare integrativo offerto dagli strumenti W.I
- **Finalità più specifica**

Importante evoluzione avviata con la Legge di stabilità ma impostata sul terreno di una prassi ormai consolidata e complessa che pone il welfare aziendale nell'alveo del welfare negoziale e lo avvia a divenire parte della RETE del welfare privato

## **Le iniziative:**

1. Unilaterali del datore di lavoro
2. Veicolate dalla contrattazione collettiva (**cfr. Legge 208/2015 e decreto attuativo e Legge 232/2016** )
3. Promosse gestite all'interno di iniziative territoriali (Bandi Regionali; intese territoriali)
4. Avviate da più aziende in sinergia (cfr. Consorzi e contratti di rete)

Alla data del 15 marzo 2018, sono **30.979** (di cui **9.389** ancora «attivi») le dichiarazioni di conformità redatte ex art. 5 del DM 25 marzo 2016.



## **Le 12 aree del welfare aziendale**

Previdenza integrativa

Sanità integrativa

Polizze assicurative

Conciliazione vita – lavoro

Sostegno economico ai dipendenti e alle famiglie

Sostegno alla formazione figli e familiari

Cultura e ricreazione

Sostegno e integrazione deboli

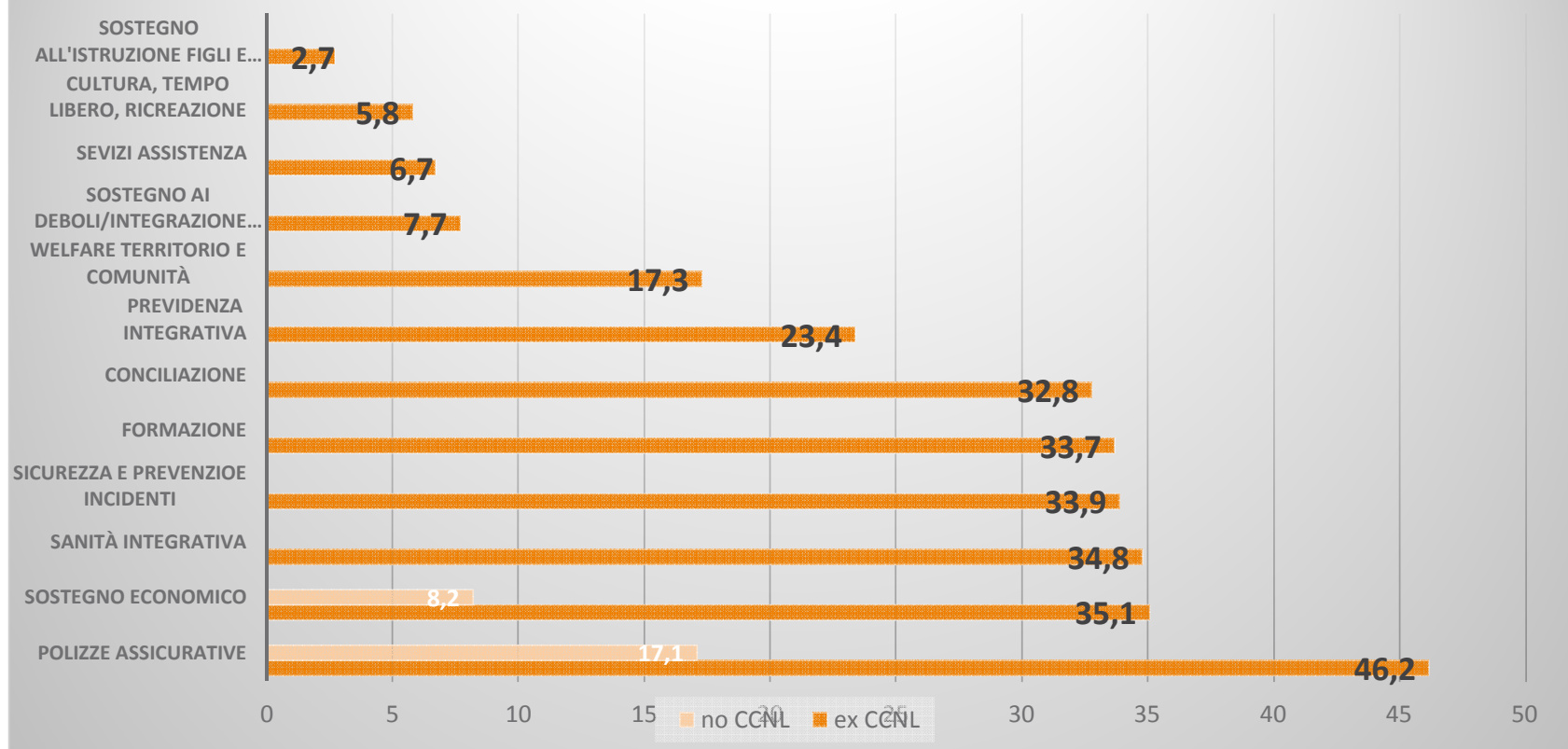
Sicurezza e prevenzione incidenti

Welfare allargato al territorio e alla comunità

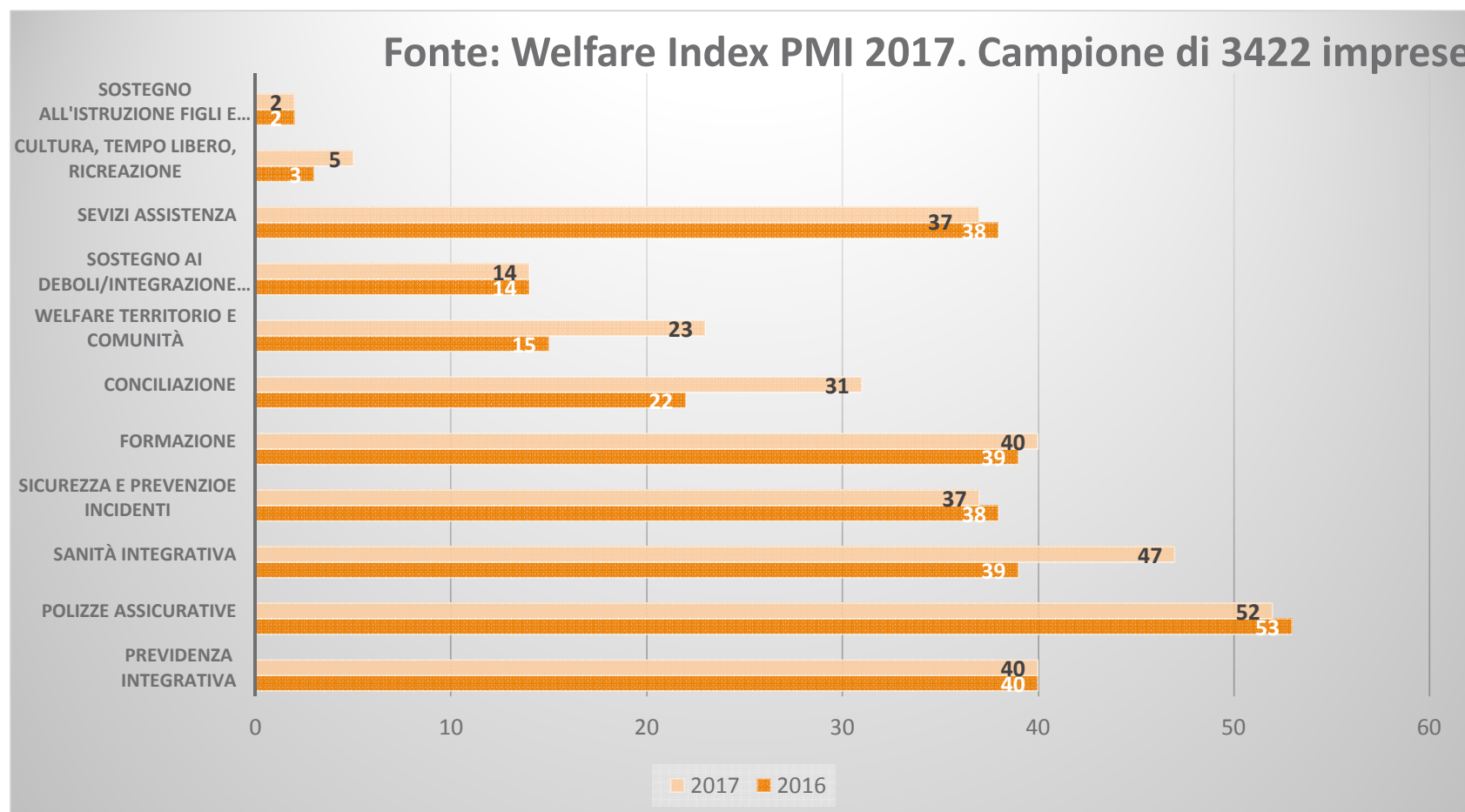
# Iniziative per aree di welfare (percentuali di imprese con almeno un'iniziativa)



Fonte: Welfare Index PMI 2017. Campione di 3422 imprese



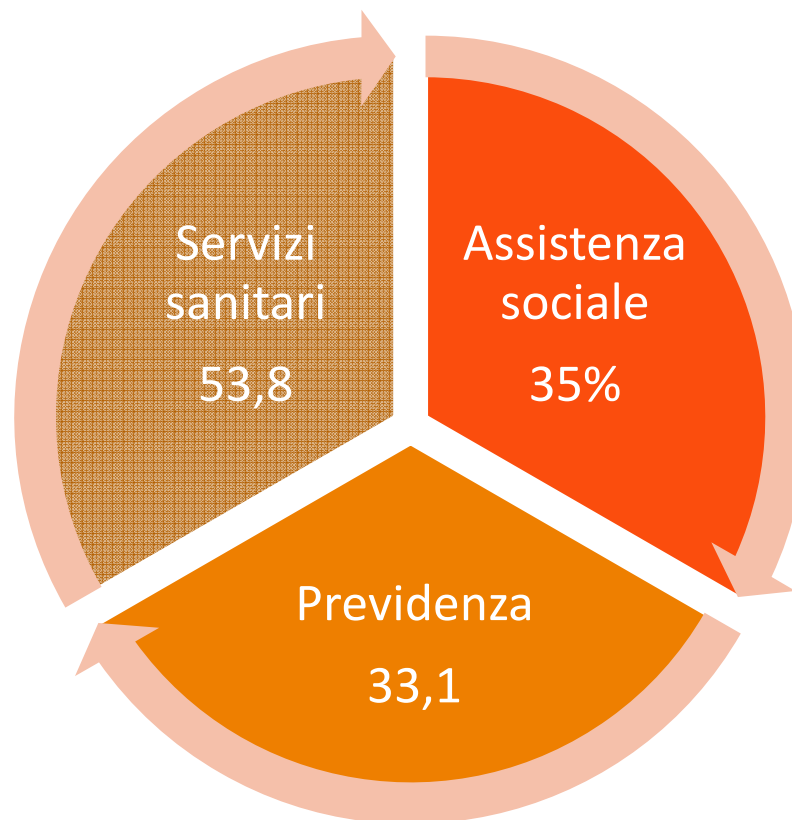
# Variazione tasso di iniziativa a perimetro omogeneo



# La percezione del bisogno ( i servizi più utili secondo la ricerca Censis-Eudaimon 2018)



53,8% salute  
vecchiaia non  
autosufficienza



88,8% servizi socio-  
assistenziali



L'esigenza di dialogo con la rete del welfare socio-sanitario emerge da ragioni di sistema e da bisogni percepiti

# Cosa emerge dalle ricerche e il confronto con i dati di sistema



- Crescita delle iniziative
- Importante ruolo della contrattazione collettiva
- Interesse crescente per il segmento socio-sanitario (attenzione alla non autosufficienza anche alla luce degli input normativi!)
- Importanti effetti di welfare territoriale e generativo con istituzionalizzazione di un ruolo trasversale del welfare aziendale
- Piramide dei bisogni teoricamente virtuosa

## **I rischi non mappati**

Essenzialmente il rischio di una scorretta PIANIFICAZIONE DI WELFARE ad opera dell'azienda ?  
Conoscere a livello aziendale tutta la rete del welfare «sussidiario» – locale e privato ?

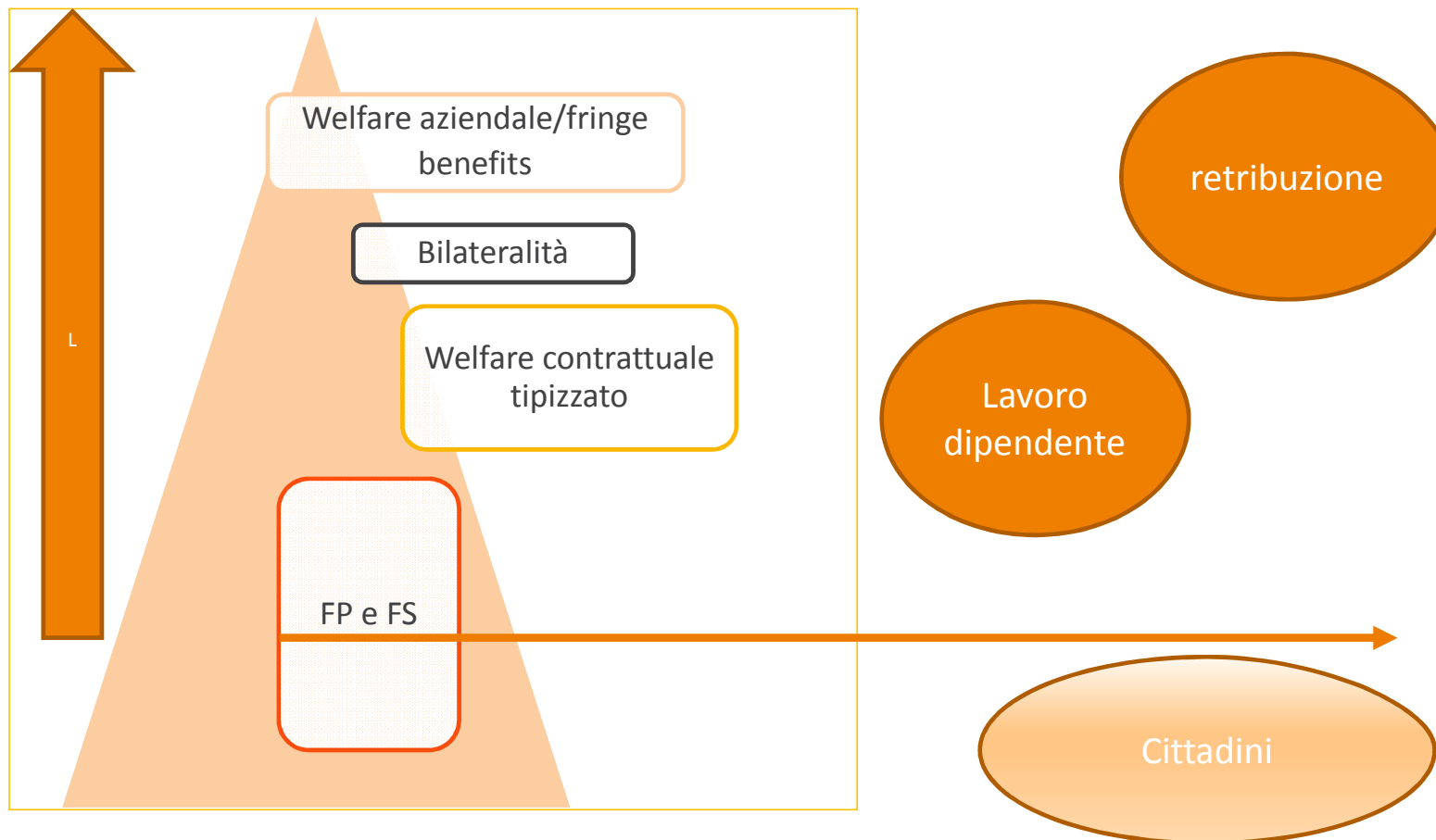


# Si inseriscono in un sistema più ampio ed in parte eterogeneo

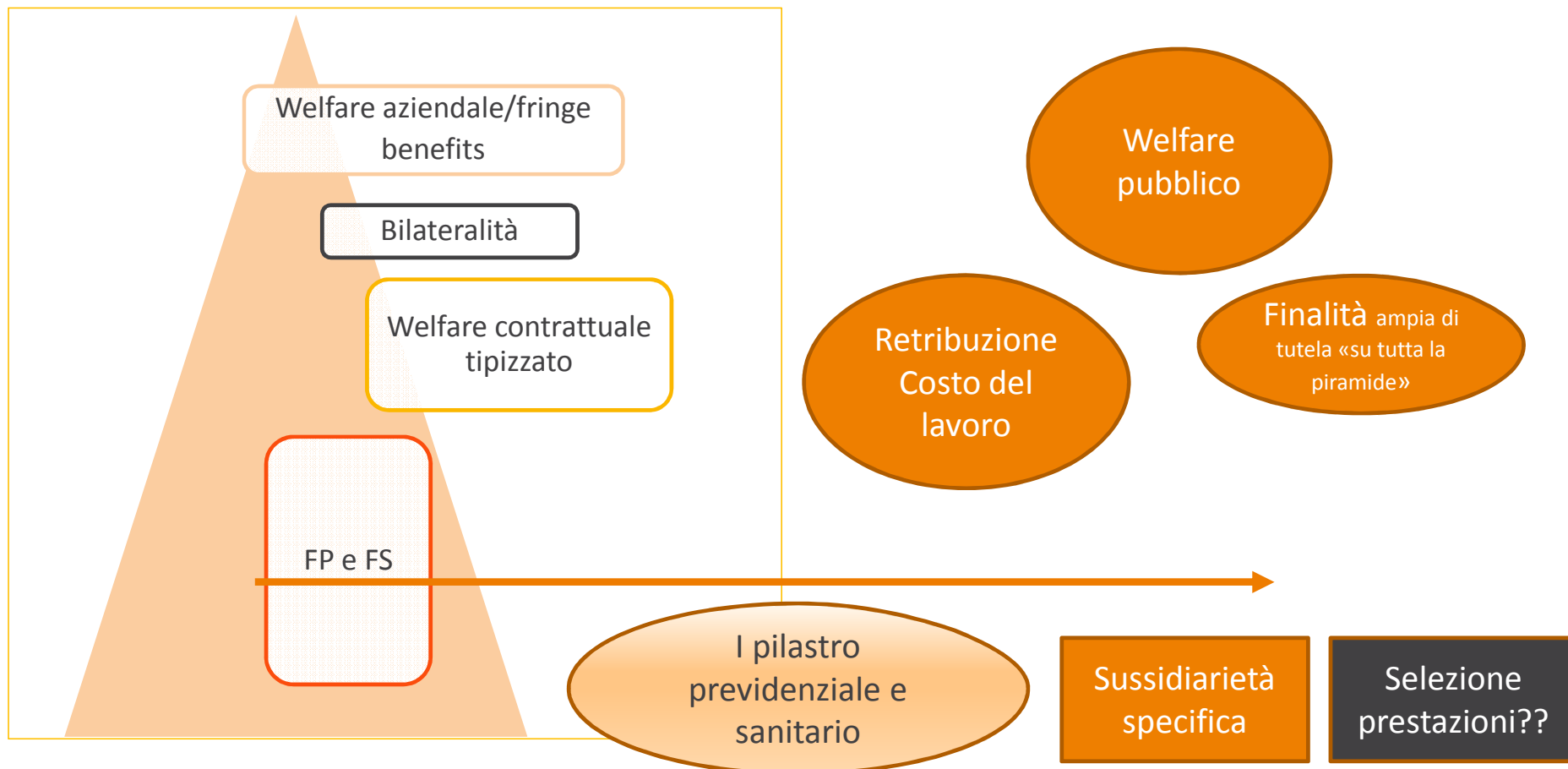


- L'esperienza collaudata dei Fondi pensione
- L'esperienza storica e recente dei Fondi sanitari
- I Fondi di solidarietà (tra storiche esperienze e nuove iniziative, cfr. art. 3 L.92/12)
- Fondi per la formazione continua
- Le iniziative spontanee delle Regioni; della bilateralità e della contrattazione collettiva a livello decentrato e a livello aziendale
- Le iniziative del Terzo settore
  - Lo sviluppo del welfare aziendale
  - Altre iniziative spontanee di "Secondo welfare"
  - Cosa cambia dopo la Legge di stabilità per il 2016?

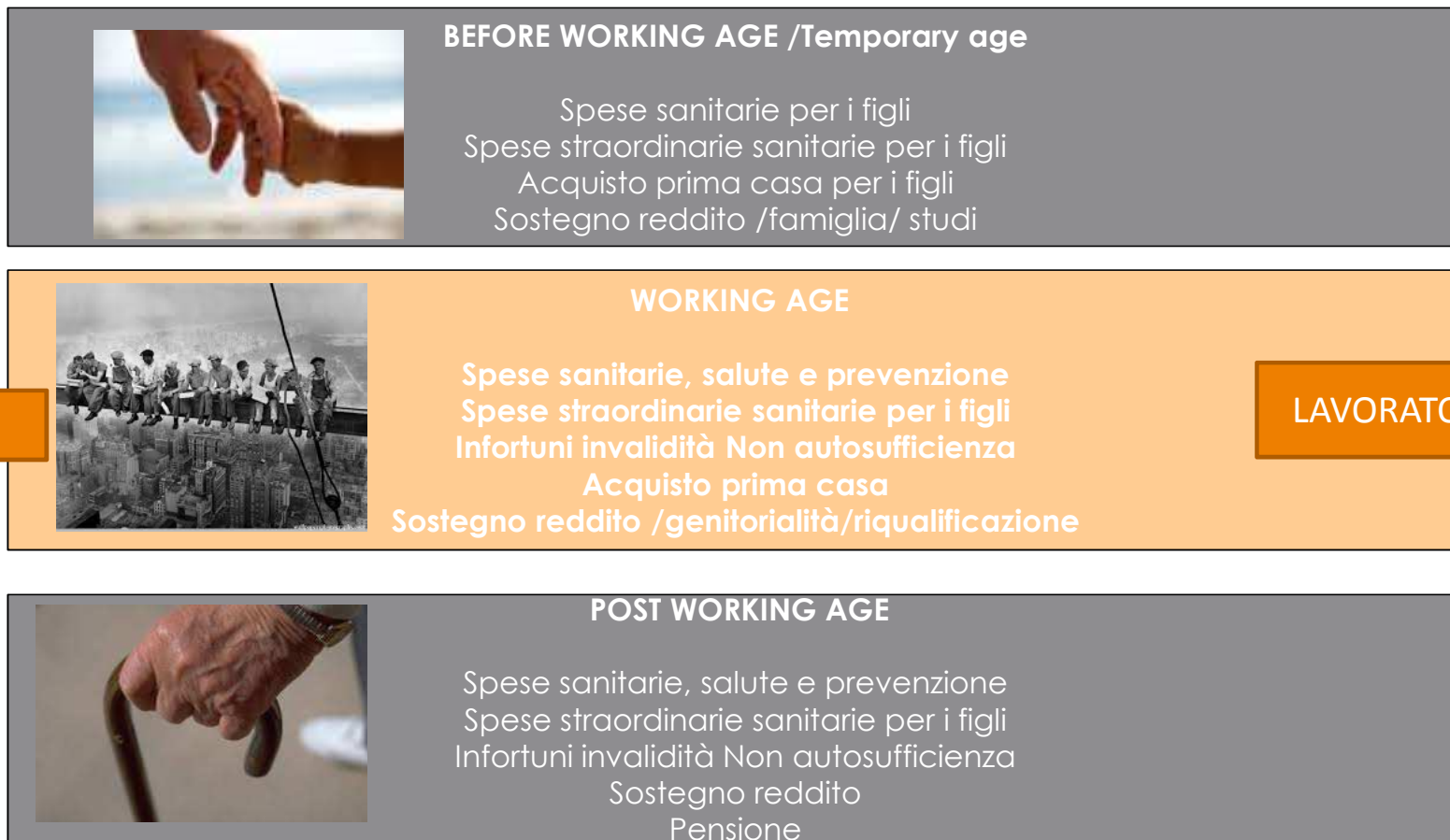
# La piramide virtuosa



# Limiti e condizionamenti: dall'influenza alla funzionalizzazione



# Solo apparentemente un sistema parallelo a quello del welfare privato



# Attenzione al coordinamento **LEGISLATIVO- CONTRATTUALE - COLLETTIVO**



- Esiste dunque un doppio problema di coordinamento che si può tradurre:
  - ❑ **RISCHIO SPIAZZAMENTO STRUMENTI**
    - ❑ Legislativo (superato nel 2016)
    - ❑ Contrattuale collettivo (superato in seguito alla Legge 232; cfr. in ultimo Accordo «Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva» Confindustria; CGIL, CISL; UIL- marzo 2018)
    - ❑ **Operativo**
  - ❑ **RISCHIO DISPERSIONE dovuto a sovrapposizione prestazioni**
    - ❑ Contrattazione collettivo (CFR. SUPRA)
    - ❑ **Operativo**

## **Legge 28 dicembre 208/2015**

- Estensione benefici fiscali
- Parificazione fonti negoziali a fonti unilaterali
- Generato la possibilità di utilizzo di piattaforme di welfare aziendale

## **Legge 11 dicembre 232/2016**

- Ampliamento ulteriore benefits
- Malattie gravi e non autosufficienza
- Rinforzato incentivi sui premi vs. Fondi pensione e Fondi sanitari
- Attribuito un ruolo alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale

# Rischio delegato alla contrattazione collettiva e all'operatività delle aziende



## Regia della contrattazione collettiva

- Massima attenzione in questi due anni
- Percorso gestito virtuosamente fino ad oggi con importanti investimenti nella logica della valorizzazione (territorialità; generatività)
- Cfr. interesse vs. rilancio previdenza complementare

## Attenzione:

Gli accordi aziendali non entrano nel dettaglio delle prestazioni offerte e i criteri guida della contrattazione collettiva possono essere attuati solo a livello operativo

# Un efficace pianificazione di welfare integrato



Azienda

*Pianificazione efficace che parta dalla BASE – PAVIMENTO DEL WELFARE a livello nazionale e locale*

- Valutazione del fabbisogno di welfare
- Valutazione elenco prestazioni
- Valutazione metodo di valorizzazione risorse e soggetti
- Utilizzo virtuoso del **MERCATO**

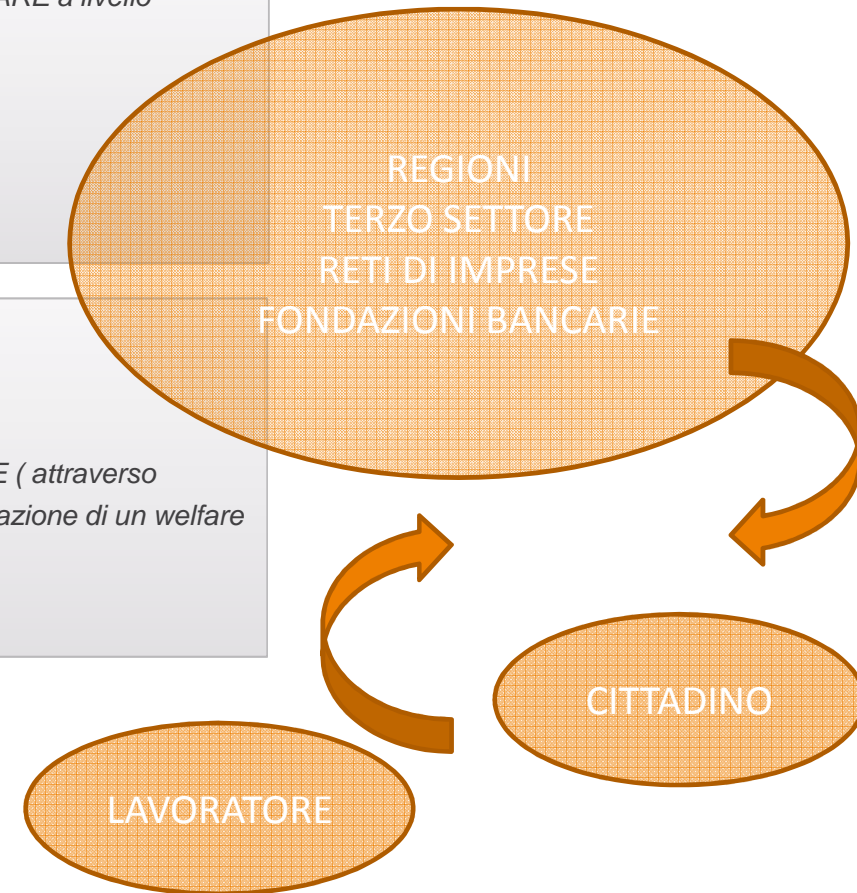
Contrattazione territoriale

Ruolo della  
contrattazione  
collettiva



*BILATERALITA'*

*DEFINIZIONE DELLA TUTELA MINIMA DI WELFARE CONTRATTUALE ( attraverso **FONDI DI WELFARE CONTRATTUALE**) e monito alla creazione di un welfare territoriale e aziendale virtuoso e generativo*





# Criticità incontrate in alcune piattaforme

Standardizzazione e «modularità eccessiva» vs. valutazione fabbisogno effettivo del lavoratore e vs. assistenza/consulenza alle aziende

## In generale

- Scarsa integrazione con strumenti tipizzati di welfare e con territori
- Il pianificatore deve conoscere domanda e offerta dei servizi – il contenuto delle coperture-
- Il pianificatore è spesso lo stesso provider (cfr. unica possibilità nelle PMI quale target maggiormente interessato) *ali.*

## Nello specifico

- Scarsa attenzione alle technicalità della sanità integrativa- aporie legate ai meccanismi di finanziamento e rimborso – attività di intermediazione «border line» dal punto di vista fiscale e civilistico
- Scarsa valorizzazione delle norme specifiche- es. il bonus al fondo pensione e sanitario – tutte le tutele sullo stesso livello

# La regia virtuosa



La bilateralità e il direzionamento virtuoso delle politiche di welfare a livello territoriale

## **Modulazione del welfare aziendale attraverso una contribuzione base di welfare contrattuale**

Esempi: **il TEC** dell'Accordo interconfederale 28 febbraio e l'incentivo allo sviluppo virtuoso della contrattazione aziendale (cfr. dati sui depositi di accordi innovativi sulla conciliazione ex decreto interministeriale 12 settembre 2017)

## **I modelli di integrazione pubblico-privato realizzati a livello territoriale**

Esempi: le piattaforme che mettono in rete i servizi di welfare aziendale; bilaterale e territoriale secondo un progetto di innovatività e inclusione, e valorizzando le risorse anche europee a disposizione

### **IL CASO WELFARENET**