

Il welfare aziendale

Roma 19 maggio 2014



Building a better
working world

Agenda

Contenuti Cos'è il welfare aziendale

Le opportunità del welfare aziendale

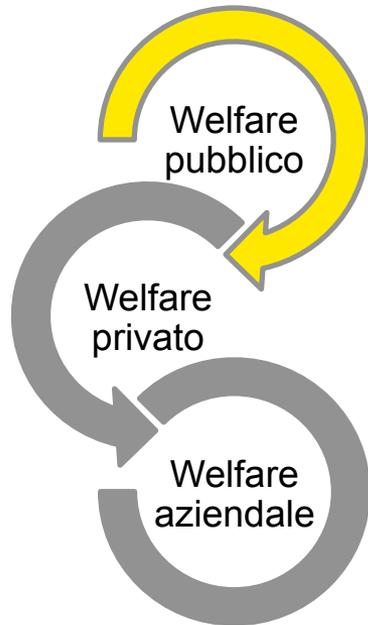
Implementazione di un piano di welfare aziendale

Profili giuslavoristici

Come finanziare i piani

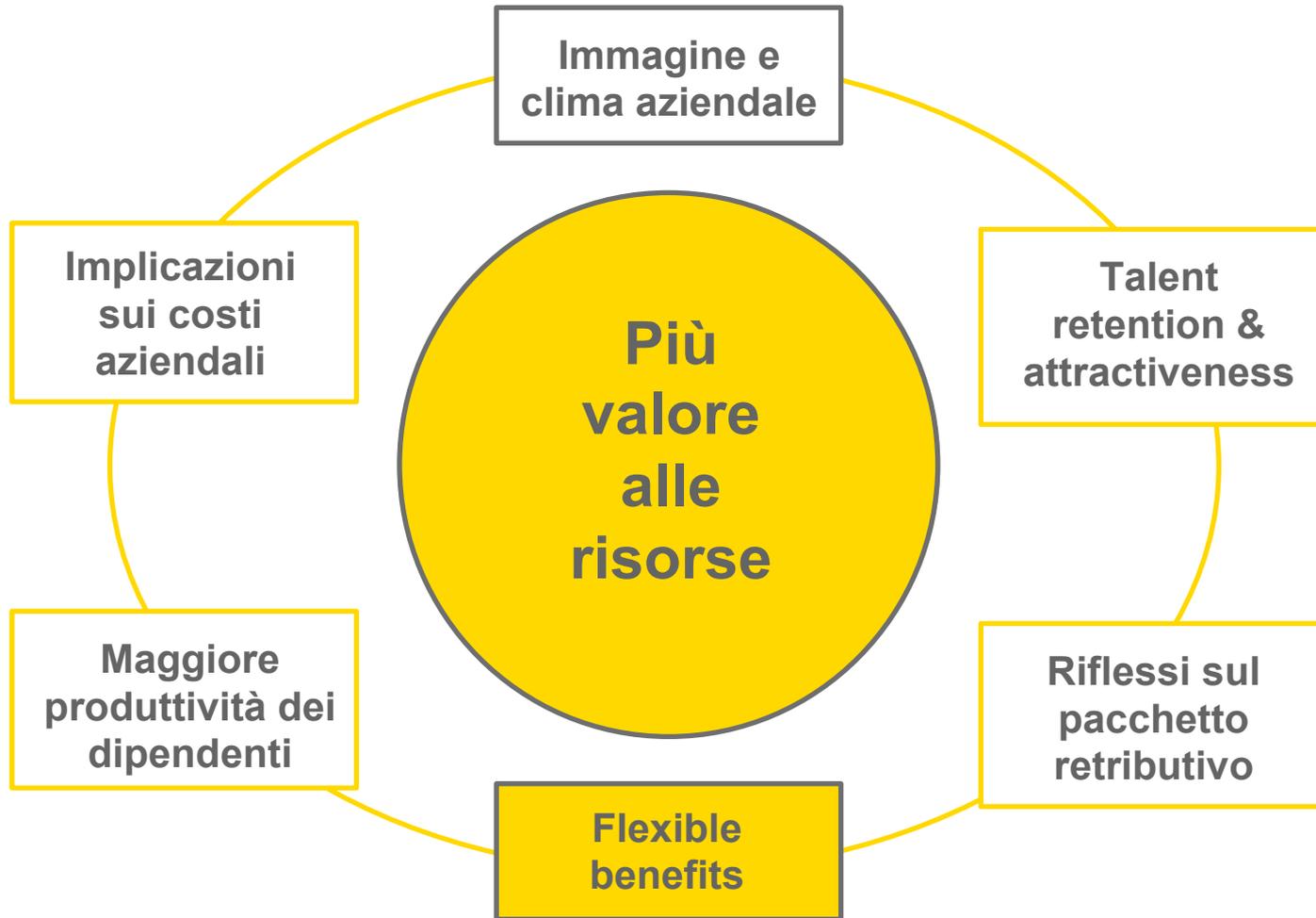
Best practices

Cos'è il welfare aziendale



- ▶ Welfare pubblico: contesto di finanza pubblica fortemente vincolato e caratterizzato da resistenze politiche (oltre che controindicazioni economiche) a un aumento della pressione fiscale, almeno sui redditi da lavoro
- ▶ Welfare privato: si integrano le prestazioni garantite dallo Stato sul piano quantitativo e nella qualità, offrendo servizi personalizzati rispondenti ai bisogni dei lavoratori e dei loro familiari
- ▶ Welfare aziendale: le imprese hanno le possibilità economiche e organizzative per implementare quelle politiche aziendali a favore della sostenibilità – sociale e ambientale – che rientrano oggi nell'ampio concetto di *Corporate Social Responsibility*

Le opportunità del welfare aziendale



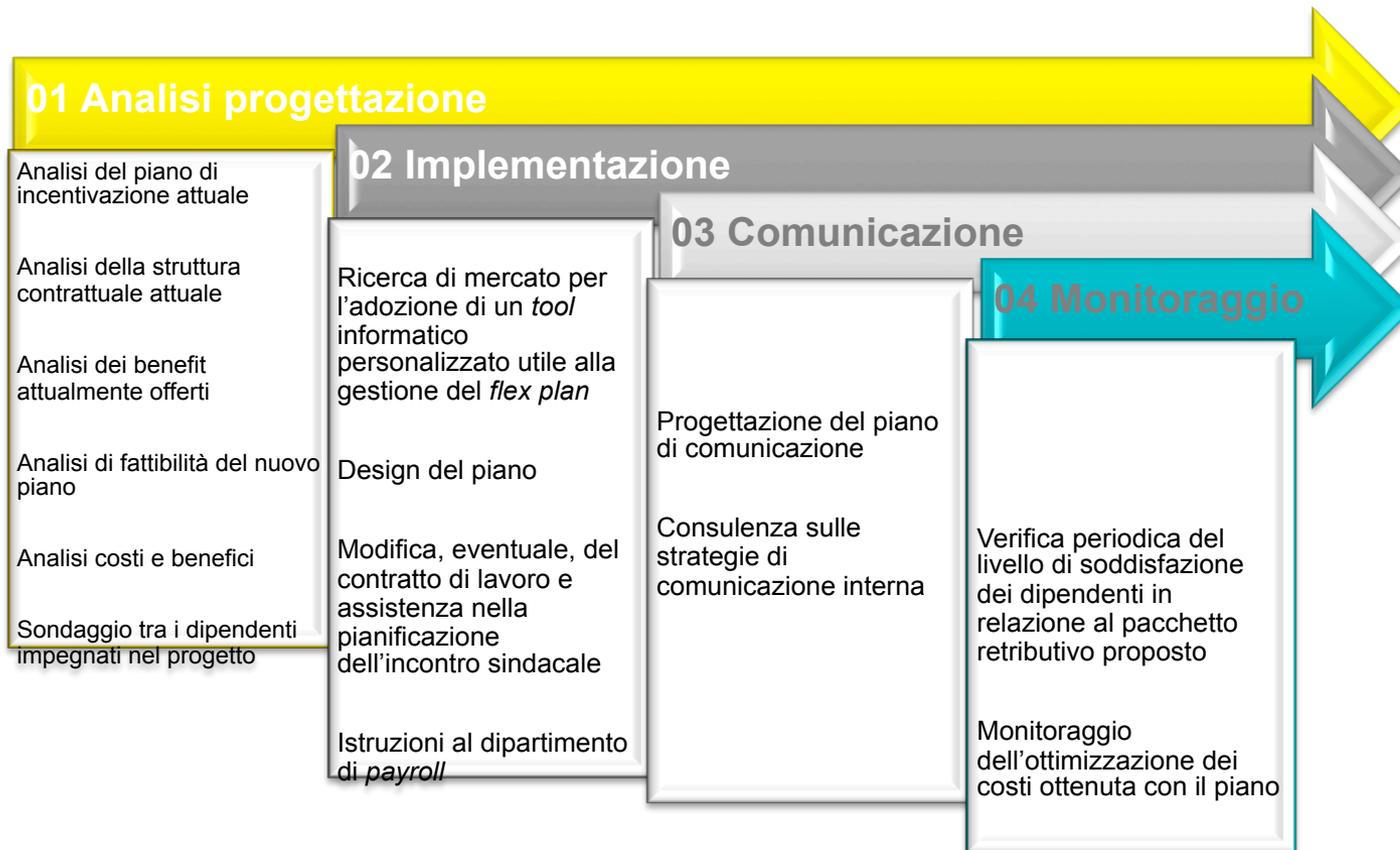
Le opportunità del welfare aziendale

Produttività



Implementazione di un Piano di Welfare

Visione d'insieme del processo completo



Implementazione di un Piano di Welfare

Servizi e interventi possibili

Servizi e interventi comuni

- ▶ **Area Educazione/ Family Care:** borse di studio, rette scolastiche, asili nido
- ▶ **Area Salute e Previdenza:** check up, fondi pensione integrativi
- ▶ **Area Trasporti:** Servizio Navetta, Riduzione costo abbonamento trasporto urbano e interurbano locale
- ▶ **Area Ricreativa:** Abbonamento a palestre/teatri/ corsi
- ▶ **Area Convenzioni:** Ristoranti, Leisure
- ▶ **Area Prestiti**

Interventi innovativi

- ▶ **Area Ageing:** staffetta junior/senior

Profili giuslavoristici

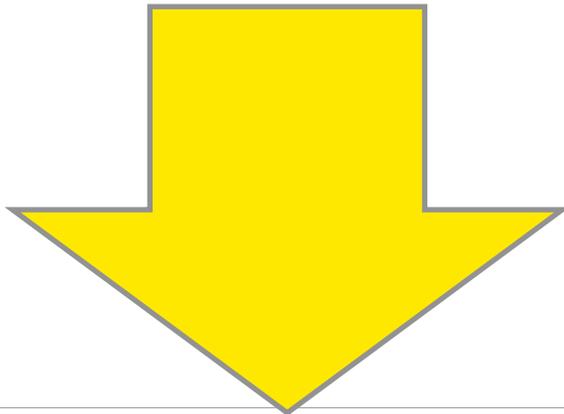
- ▶ Né la legge né il contratto collettivo stabiliscono che ogni erogazione del datore di lavoro è sempre retribuzione a tutti gli effetti
- ▶ Si deve distinguere:
 - ▶ Ciò mediante cui ci si obbliga alla collaborazione
 - ▶ Quello che è mezzo per agevolare l'adempimento dell'obbligazione
 - ▶ Il rimborso
 - ▶ Gli aspetti collaterali al lavoro come **servizi e benefici erogati dal datore di lavoro per ragioni collegate alla prestazione o alla vita privata**

Profili giuslavoristici

- ▶ Nell'ambito della **retribuzione/obbligazione** è possibile distinguere



Retribuzione strutturale (profilo qualitativo)
- descrizione dei compensi che trovano causa nel rapporto di lavoro essendo parte della struttura obbligatoria di esso



Retribuzione quantitativamente rilevante per specifici fini (profilo quantitativo) –
connessa al segmento elementare della prestazione (ora, mese, settimana) secondo i congegni normativi che ne regolano l'ammontare i proporzione al dove, al come e al quando della prestazione di lavoro

Come finanziare i piani

- ▶ **1) Integrazione del pacchetto retributivo esistente con nuove risorse (articolo 100 DPR 917/86)**
 - ▶ Non presenta particolari criticità da un punto di vista giuslavoristico
- ▶ **2) Utilizzo di parti “disponibili” della retribuzione (articolo 51 DPR 917/86)**
 - ▶ Necessario approfondire il profilo giuslavoristico (può richiedere un confronto con le rappresentanze sindacali)
- ▶ La struttura dell'intervento dev'essere in linea con la normativa vigente (finalità, documentazione a supporto, volontarietà, etc.)

Best Practices

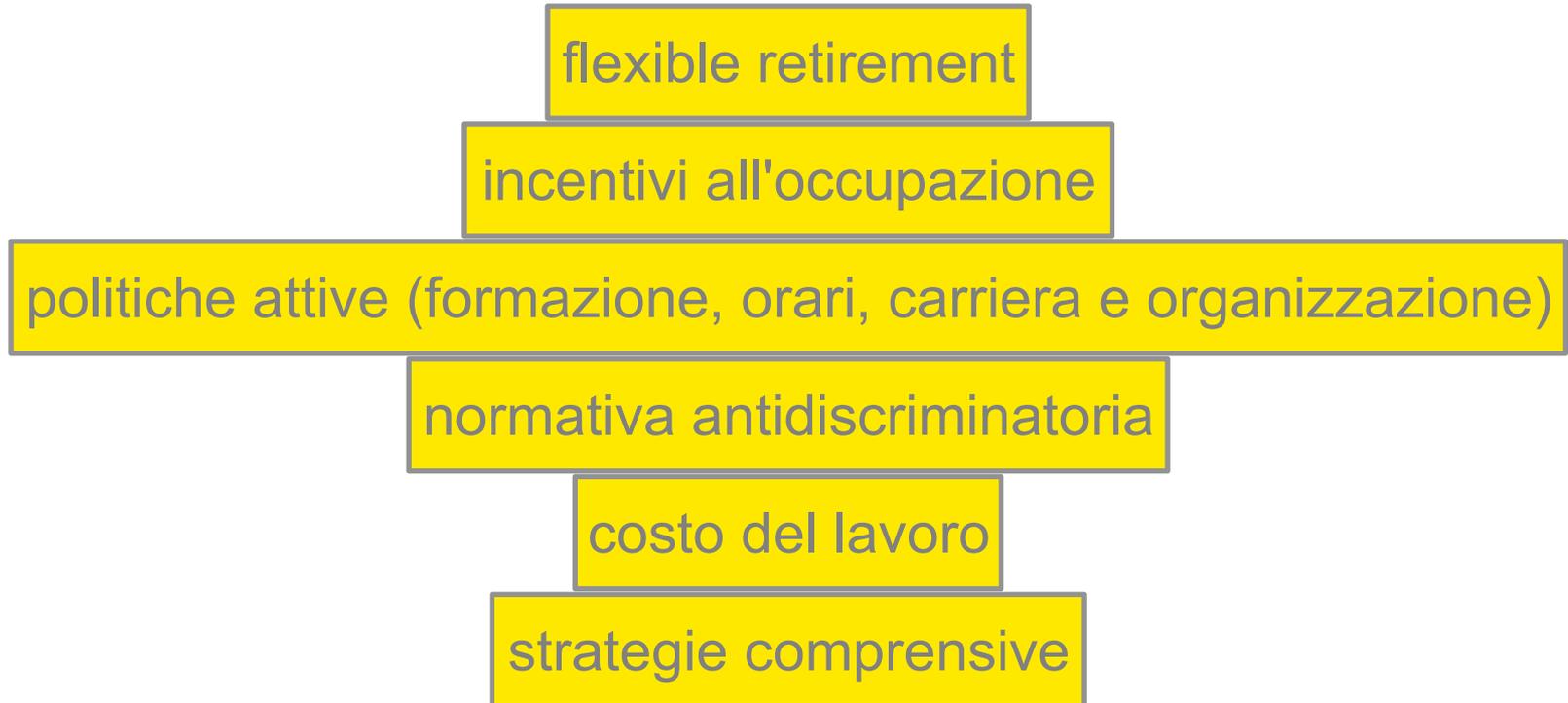
Ageing

- ▶ L'invecchiamento attivo è prospettiva che riguarda tutta la popolazione non solo gli anziani di un certo contesto sociale. In questo senso invecchiamento attivo significa cittadinanza attiva la quale si concretizza in erogazione di servizi, strategie e azioni assunti da cittadini e corpi intermedi, tra cui le organizzazioni sindacali, le organizzazioni imprenditoriale e le relative proiezioni, tra cui la bilateralità o altre forme di mutualità endo-categoriale che gestisce prestazioni di welfare privato.
- ▶ **L'invecchiamento attivo è, dunque, un diritto/dovere della cittadinanza attiva nell'cd. ageing society**

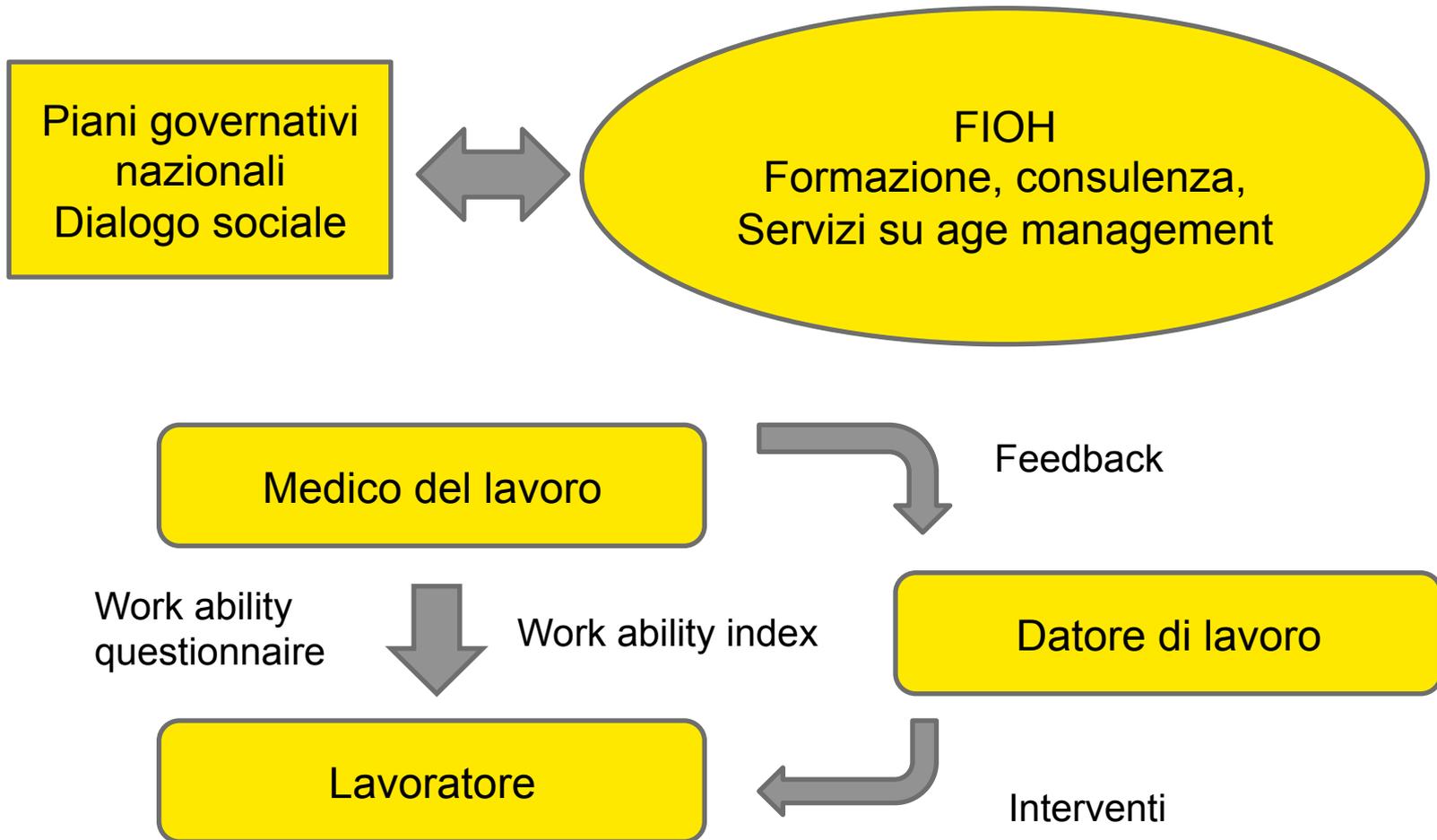
Best Practices

Ageing

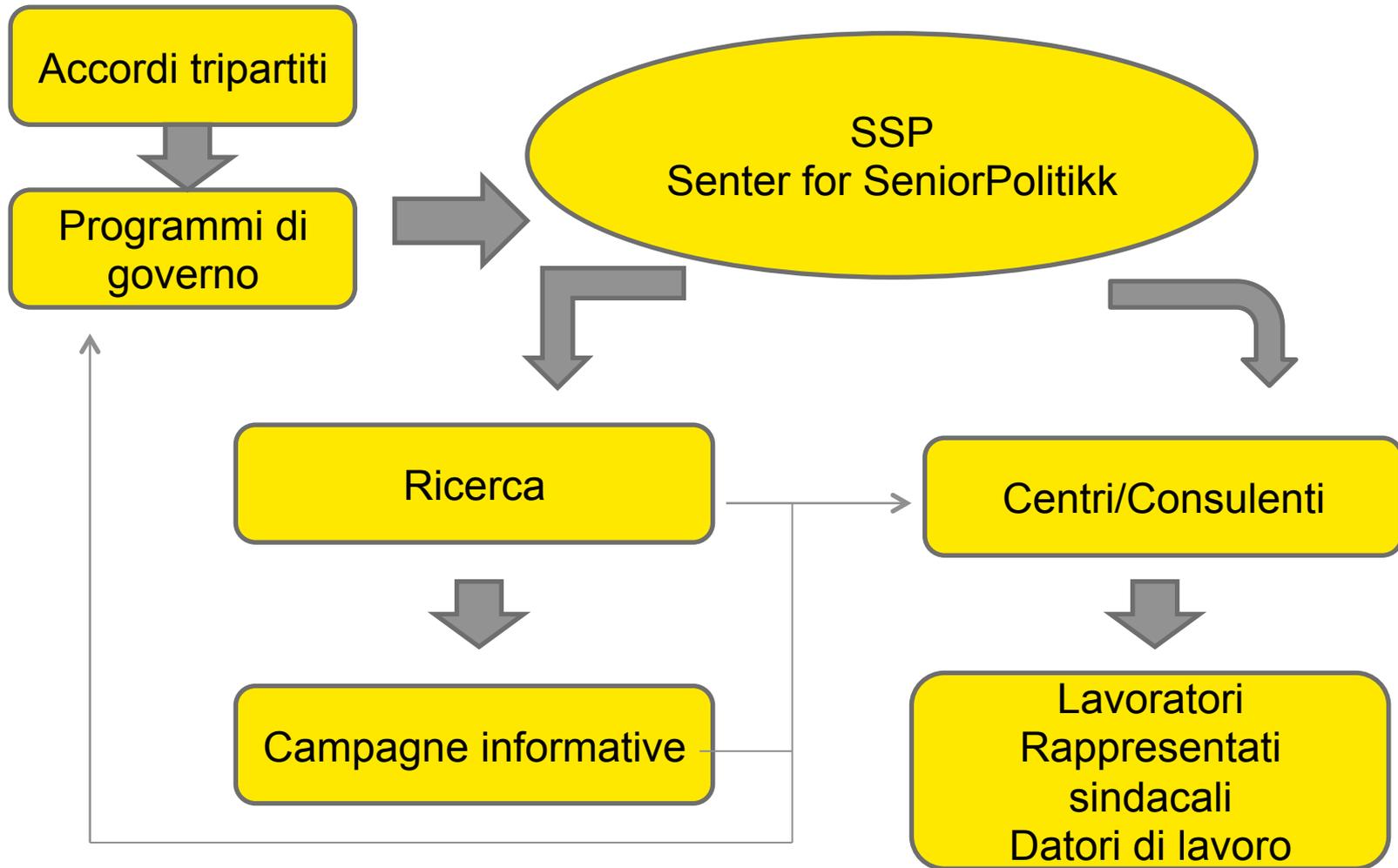
A tal proposito i temi centrali dell'invecchiamento attivo diventano una lettura delle modalità mediante cui si promuove il “potenziale” dei lavoratori più anziani. Perciò l'analisi delle pratiche individuate di seguito si gioca sui seguenti elementi:



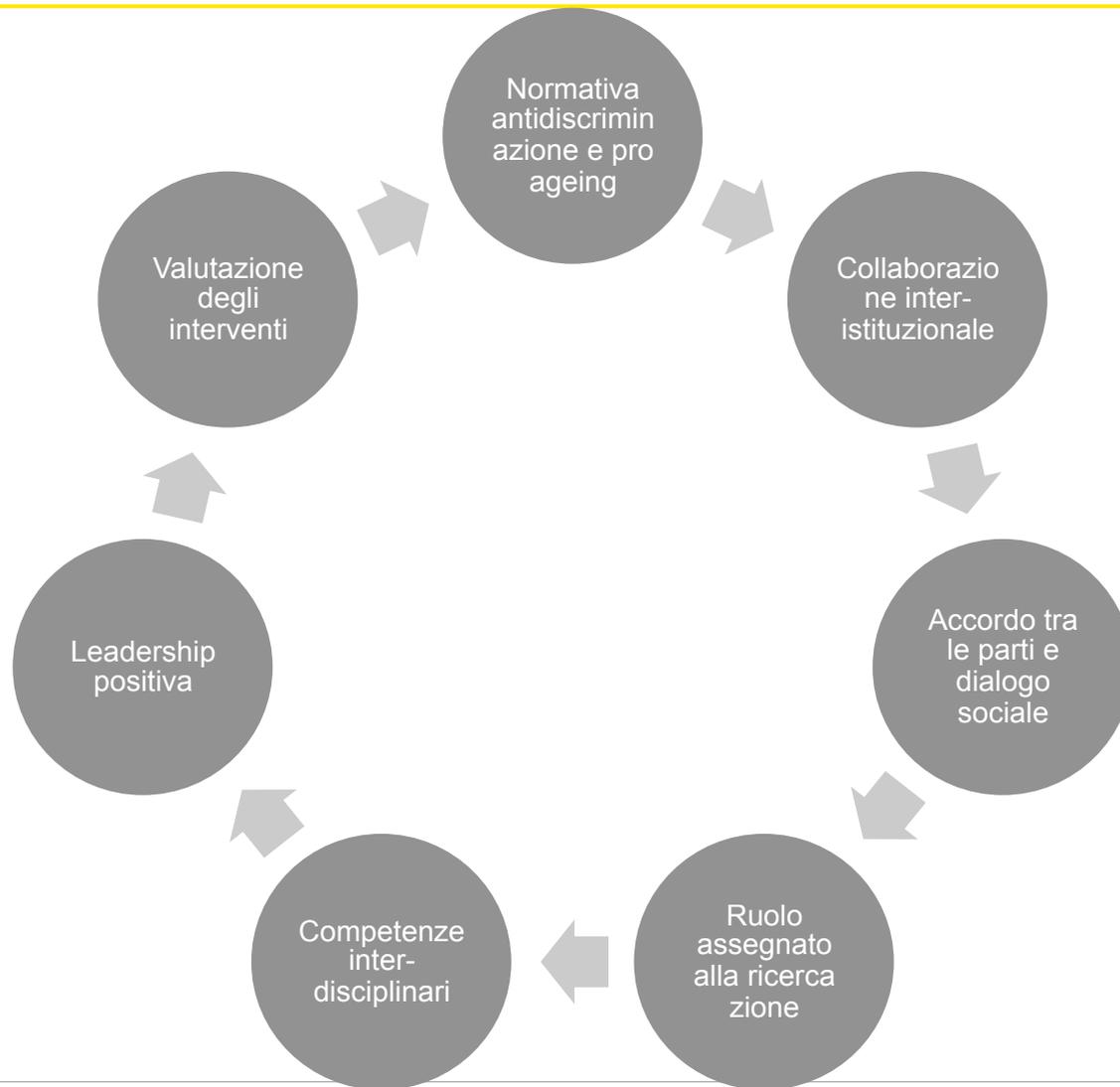
Il modello finlandese incentrato sulla “work ability”



Il modello norvegese incentrato sulla senior policy



Insegnamenti dalle pratiche affermatesi in ambito europeo



Best Practices

Work-life balance

- ▶ Servizi esterni diretti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Attività ricreative: convenzioni con circoli sportivi, trattamenti fisioterapici, pay tv, viaggio o soggiorni

Attività culturali: convenzioni con cinema, teatri, impianti sportivi, abbonamenti a giornali o riviste

Attività sociali: baby sitting, badante, assistenza e cura dei familiari anziani o non autosufficienti, assistenza psicologica, riabilitazione

Attività educative: corsi di lingue straniere, fotografia, arte, musica

Servizi accessori: sartoria, lavanderia, lavaggio auto

Best Practices

Work-life balance

- ▶ Per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si possono adottare politiche di welfare aziendale incentrate su sistemi di flessibilità oraria e di organizzazione del lavoro:
 - ▶ Part time
 - ▶ Telelavoro
 - ▶ Orario flessibile
 - ▶ Flessibilità su turni
 - ▶ Banca ore