



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



“Il welfare aziendale per l’occupabilità e la competitività”

Workshop Censis

Roma, 25 giugno 2013

Alessandra Servidori

Ringraziamo dell’opportunità data: alla Consigliera Nazionale e alle consigliere territoriali e regionali il tema del welfare aziendale e privato interessa moltissimo in quanto dal 2008 stiamo, soprattutto a livello nazionale, lavorando per concretizzare gli strumenti che il welfare aziendale offre alle aziende e ai/alle lavoratori/trici, e le opportunità per migliorare la produttività aziendale e la qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie.

Nell’“Osservatorio sulla contrattazione Nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi e accordi e prassi informali”, in Capo alla Consigliera Nazionale di Parità, sono raccolti oltre 2000 accordi sindacali, nazionali e aziendali, e 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 dipendenti. Queste esperienze di welfare aziendale sono ispirate in buona parte alla “Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro” che in dieci punti propone azioni concrete all’interno delle aziende e che è stata sottoscritta da oltre 800 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, ha un grande successo operativo all’interno dei luoghi di lavoro. E’ stata seguita dalla batteria di strumenti per la flessibilità e la conciliazione lavorativa, che le parti sociali hanno condiviso e siglato nell’Avviso Comune *del 7 marzo 2011*, che ben si armonizza con l’Osservatorio della Consigliera Nazionale dove sono raccolte tutte le esperienze contrattuali, pubbliche e private, e le prassi formali e informali. Denominatore comune è sempre la consigliera di parità che a livello nazionale ha elaborato i testi e trovato i partners sostenitori e a livello decentrato ha implementato i modelli di relazioni industriali.

C’è da dire che il welfare aziendale è tema di grande interesse anche a livello comunitario, con ottime esperienze e con l’assunzione, da parte della Commissione DG, della “Carta” italiana come modello virtuoso, in quanto incardinato su un sistema a struttura decentrata di governance e monitoraggio degli effetti che le prassi adottate in azienda hanno nell’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. Effettuiamo, insieme a questo gruppo di lavoro, valutazioni accurate. A sistema, infatti, per centrare l'obiettivo di attivare o migliorare l'intervento su benefit aziendali, va fatta: un'analisi della popolazione aziendale e territoriale, una rilevazione dei bisogni in relazione alle esenzioni previdenziali e fiscali disponibili, una proiezione dei costi/benefici e della loro sostenibilità nel medio/lungo periodo, un'analisi dei vantaggi per i/le lavoratori/trici e per le aziende. Dunque uno scambio contrattuale tra benefits e produttività per stabilire le condizioni di fattibilità e gestione dell'intervento di welfare. Inoltre vanno elaborati 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/trici, a privilegiare tali forme rispetto ai semplici incrementi monetari. Ultimamente sono diventate interessanti le card, sulle quali caricare benefit e voucher, e il salario di produttività, di cui all'art 8 del ddl 138/2011, oggi rifinanziato con 650 milioni per gli accordi riferiti al 2012 che si configurano come produttività e maggiore flessibilità e dunque conciliazione lavoro/famiglia. Dunque il sostegno del welfare merita sostegno sia da parte pubblica che privata.

Interessante è la casistica che, come ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, abbiamo evidenziato ed estrapolato dalla lettura del materiale, che evidenzia come a categoria sociale diversa corrispondano 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 agli anziani, transizione scuola/lavoro dei propri figli ecc.; una dipendente separata: sostegno al reddito per affitto, orari flessibili, carrello spesa, lavanderia, maggiordomo ecc.; un/una immigrato/a: ricongiungimento, assistenza medica, asili nido ecc; un/una manager: iniziative per la carriera professionale che favoriscano la meritocrazia e il benessere e un piano per conciliare famiglia e lavoro, ecc. ecc.

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. Alcuni esempi di welfare di grandi aziende sono interessanti, ma ciò che risulta ancora più interessante sono le iniziative di associazioni industriali rivolte alle PMI: Treviso, Como, Bergamo, Varese, Lazio: cantieri aperti che vanno valorizzati. Alcune Pubbliche amministrazioni, come il Comune di Milano, e alcuni Ministeri, come il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e 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, e in particolare l'art. 51 per i dipendenti e gli artt. 95 e 100 per i datori di lavoro, e l'art. 23 del DPR 600/1973 e successivi provvedimenti, come deroghe al principio generale di onnicomprensività che caratterizza il reddito di lavoro dipendente. Non ultimo l'esenzione estesa a servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro per le finalità previste nell'art. 3 D.L. 16/2012. Determinanti, comunque, sono per gli strumenti di welfare i riferimenti di opere e servizi di cui all'art. 100, comma 1 del 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 della Costituzione per il ruolo delle Regioni e autonomie locali, sono in prospettiva futura questioni alla base dei nostri possibili interventi .

Il nostro materiale istituzionale è a disposizione come sempre, ma 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) è necessario applicare il sistema di bilateralità nelle aziende, per ampliare l'intervento e sostenere, oltre alla formazione, i congedi parentali e quindi il reddito del/della lavoratore/trice;

3) bisogna verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la contrattazione collettiva, finalizzato al sostegno al reddito del/della lavoratore/trice che si assenta per la cura dei famigliari. Tale Fondo potrebbe essere anche implementato, in parte, dalle risorse riunificate della spesa sociale dedicata al lavoro e alla promozione dell'occupabilità femminile, precedentemente stanziata dalla legge 53/2000 (art 9), dalla legge 125/2001 e dalla legge 215/92 per l'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) occorre implementare il fondo previsto dall'art 8 della 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 Nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi e accordi e prassi informali", in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'Avviso Comune sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali il 7 marzo 2011.

6) è opportuno ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni famigliari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo, dirottati sui bilanci in passivo previdenziale.

7) è 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 (e dunque delle giovani donne in Europa) interessa il Sud e l'Est (ovvero i paesi più deboli della Comunità Europea). E' determinante sapere come si utilizzeranno i fondi della Banca Europea per gli investimenti in favore di piccole e medie imprese e dell'innovazione.

***La Consigliera Nazionale di Parità
Alessandra Servidori***