



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

Welfare Aziendale

Speaker

Filippo Cozzi – Area Sindacale

22 novembre 2017

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL WELFARE NEGOZIATO

Le relazioni industriali trovano un ruolo nel welfare sotto tre profili:

Contrattazione nazionale

Sempre più spesso le parti cercano di includere nel contratto nazionale le esperienze di welfare più innovative sperimentate a livello aziendale, in modo da farle diventare patrimonio comune di un determinato settore (es: CCNL Metalmeccanici 26 novembre 2016)

Contrattazione aziendale

All'interno di un quadro di regole generali, le parti, mediante la contrattazione aziendale, possono muoversi con la necessaria flessibilità, idonea ad intercettare bisogni ed esigenze specifiche di una determinata popolazione conciliandole con le esigenze produttive dell'azienda in una logica win-win

Contrattazione territoriale

Per le piccole aziende può essere utile un'azione di rete sul territorio ove le associazioni imprenditoriali, d'intesa con i sindacati, elaborano schemi di pacchetti di welfare a loro dedicati offrendo assistenza tecnica per l'implementazione e la gestione degli stessi tra le imprese della rete

Welfare aziendale: i (nuovi) bisogni dei lavoratori

Lavoratori sempre più in difficoltà per via dei tagli al welfare state tradizionale (sanità, pensioni, etc.) e della scarsa attenzione pubblica alla copertura dei bisogni derivanti dai «nuovi rischi sociali» (bisogni di cura verso anziani e infanzia, conciliazione, etc.)

Differenziazione dei bisogni dei lavoratori anche all'interno di una stessa azienda (per età, genere, preferenze, etc.)

Welfare aziendale: le motivazioni delle imprese

- Miglioramento del clima interno, aumento della motivazione e del senso d'appartenenza, visione dell'azienda come portatrice di un valore sociale. Può generare un impatto positivo sulla produttività (maggiore coinvolgimento dei lavoratori)
- Welfare aziendale come modalità per favorire aumenti di produttività tramite maggiori soddisfazione e rendimento dei lavoratori in azienda (es. assenteismo, malattie/prevenzione, sviluppo di capitale umano, etc.)
- Ricadute positive sul territorio e sui consumi

Welfare aziendale: le motivazioni 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
- Ricadute positive sul territorio e sui consumi

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL CONTESTO

Il progressivo indebolimento dello stato sociale (welfare state) in materia di previdenza, assistenza, istruzione e sanità trova un tentativo di risposta nel welfare aziendale.

I lavoratori/cittadini, diffidenti della «macchina pubblica» chiedono alle imprese di sostituirsi allo Stato in compiti prima ad esso assegnati.

Sempre più spesso il tema del welfare aziendale entra nella contrattazione collettiva ed aziendale con l'obiettivo di legittimare e strutturare questi strumenti superando l'impostazione «paternalistica» che li ha caratterizzati nel passato.

La perdita del potere di acquisto dei salari generata dalla crisi degli ultimi anni, unitamente alla nascita di nuovi bisogni sociali sta aprendo spazi a richieste da parte del sindacato, di un variegato sistema di prestazioni (dalla previdenza e sanità integrativa al sostegno al reddito fino alla facilitazione della conciliazione vita-lavoro) da realizzarsi mediante una negoziazione «creativa».

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL RUOLO DEL SINDACATO

Negli ultimi vent'anni anche nell'industria ha cominciato a radicarsi una politica di maggior coinvolgimento del sindacato nella gestione delle risorse umane.

Laddove esistono le condizioni di dialogo strutturato con le oo.ss.ll. sono nati piani di welfare concordati con accordi-quadro

Esiste anche una «tendenza contraria» in quelle aziende in cui non esiste una cultura di relazioni industriali: il welfare in queste realtà diviene uno strumento di gestione delle risorse umane diretto a promuovere il rapporto individuale tra azienda e lavoratore

Conclusione pratica è che le imprese prima di adottare un piano di welfare «negoziato» ovvero «unilaterale» devono considerare le modalità con le quali sono state gestite le relazioni industriali al proprio interno nel corso degli anni

Welfare aziendale e relazioni industriali

Es.: WELFARE CCNL Metalmeccanici

Attivazione a carico delle aziende per tutti i dipendenti di piani di «FLEXIBLE BENEFITS» (beni e servizi di welfare personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) fiscalmente vantaggiosi per un costo massimo (esclusi gli eventuali costi di gestione) di:

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

Questi piani di FLEXIBLE BENEFITS si aggiungono ad eventuali piani già presenti in azienda (sia unilaterali che derivanti da accordi collettivi)

La Legge di stabilità per il 2017 ha chiarito in via di interpretazione autentica che, ai fini dell'esenzione dall'IRPEF, rientrano anche le opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (e dai familiari) per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, riconosciuti dal datore in conformità a disposizioni di contratti di lavoro nazionali o territoriali (oltre che di contratti aziendali) ovvero di accordo interconfederale

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL WELFARE UNILATERALE

- Nella maggior parte dei casi le aziende agivano in maniera unilaterale in ragione della normativa fiscale (TUIR) oggi superata che agevolava, mediante detassazione, le politiche di welfare costruite volontariamente su iniziativa aziendale.
- Il sindacato veniva «consultato» dal management al fine di ottenere un consenso da parte dei lavoratori ovvero per capirne le concrete esigenze, senza però che si perfezionasse un accordo sindacale e senza coinvolgimento delle ooss nella gestione; il sindacato aveva di fatto un ruolo di «sostenitore esterno» con la doppia valenza di attore consulenziale nei confronti dell'impresa e di informazione verso i dipendenti
- La Legge di Stabilità pur confermando le agevolazioni fiscali per i piani di welfare unilaterali, consente il regime agevolativo anche al welfare «contrattato» e non più solo volontario di fatto rilanciando il sistema di relazioni industriali sulla materia

Premi di Produttività

DEFINIZIONE

L'art. 2 del D.l. 25 marzo 2016 definisce «**premi di risultato**» assoggettabili alle agevolazioni fiscali previste quelle «**somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili**».

La legge di Stabilità 2016 e ss. ha previsto la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di **richiedere, in tutto o in parte, i premi** istituiti con accordo sindacale, **sotto forma di benefit (welfare aziendale)**

Accordi Aziendali

I contratti collettivi devono prevedere criteri di **misurazione** e **verifica** degli **incrementi** di produttività o redditività, qualità, efficienza ed innovazione il cui raggiungimento sia **VERIFICABILE** in modo obiettivo attraverso **INDICATORI NUMERICI** individuati

A tal fine le imprese dovranno depositare in via telematica presso la DTL competente, entro **30 giorni** dalla data di sottoscrizione dell'accordo aziendale, quest'ultimo unitamente ad una **DICHIARAZIONE di CONFORMITA'** dell'accordo alle disposizioni del decreto

La dichiarazione di conformità va redatta secondo il **MODELLO allegato** al decreto ove sono indicati, a titolo esemplificativo, una serie di indicatori «quantitativi»

Modello Dichiarazione di Conformita'

Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione

DTL

Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

☐

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro
capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività ☐

Redditività ☐

Qualità ☐

Efficienza ☐

Innovazione ☐

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare)

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

☐

Welfare aziendale

☐

Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art., il sottoscritto, in qualità di, Dell'azienda, Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....

Premi di Produttività

La legge di stabilità 2016



**Decreto Interministeriale del
25 marzo 2016**



**Accordo Interconfederale
Confindustria – Cgil – Cisl – Uil
del 14 luglio 2016**



Accordi territoriali



Accordo Interconfederale 14 Luglio 2016

L'Accordo consente alle imprese prive di rappresentanza sindacale (R.S.U./R.s.a.)
due possibilità:

- ❖ stipulare ACCORDI AZIENDALI con le organizzazioni di categoria di CGIL, CISL, UIL, relativi a premi di risultato avvalendosi dell'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confindustria aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato;
- ❖ aderire allo SCHEMA CONTRATTUALE – TIPO territoriale allegato all'A.I.

N.B. L'Accordo Interconfederale NON stabilisce un secondo livello di contrattazione

Accordi Territoriali

Associazioni e oo.ss. territoriali possono stipulare accordi territoriali che, sulla base dello schema-tipo allegato all'A.I., contengano le condizioni e le regole che i premi di risultato devono rispettare affinché possano beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dal D.L. 25 marzo 2016

Accordi Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza:

- Milano – 18 luglio 2016
- Monza e Brianza – 18 luglio 2016
- Lodi – 26 luglio 2016



Accordi Territoriali

REGOLE PER ACCEDERE AI BENEFICI FISCALI

1. I premi devono contenere uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di: **produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.**
2. La condizione di incrementalità degli obiettivi deve essere rispettata, ossia l'incremento deve poter essere verificato, nell'arco di un periodo congruo, attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali.



Accordi Territoriali

COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

le imprese associate al Sistema Confindustriale o che conferiscono espresso mandato, che si avvalgono dell'accordo territoriale invieranno una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato.

CONTENUTI COMUNICAZIONE

- il periodo di riferimento;
- la composizione del premio e gli indicatori adottati;
- la stima del valore annuo medio pro capite del premio e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale.

Accordi Territoriali

COMUNICAZIONE AL COMITATO

La medesima comunicazione deve essere trasmessa dall'azienda ad un apposito comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie:

- ☐ valutare la conformità dei contenuti della comunicazione all'accordo territoriale;
- ☐ valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale;
- ☐ redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale.

Il comitato effettuerà la valutazione di conformità entro 10 giorni dall'invio della comunicazione

ACCORDI TERRITORIALI

COMUNICAZIONE RENDICONTAZIONE

Allo scadere del termine del periodo di riferimento individuato per la misurazione delle performances, una volta effettuati i conteggi di verifica dei risultati, l'Azienda provvederà a comunicare ai lavoratori per iscritto le risultanze circa il raggiungimento o meno degli obiettivi e conseguentemente circa la corresponsione o meno del premio.

Progettazione dell'offerta di Welfare

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, come ad esempio l'invecchiamento attivo)
- c) Rapporto con il territorio (servizi presenti ecc.)

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

Welfare aziendale opportunità per le PMI

3 POSSIBILI AZIONI

1. Associarsi in rete (welfare di rete):
sia reti con soggettività giuridica che reti prive di autonomia giuridica possono gestire piani di welfare ;
2. Affidarsi ad un operatore specializzato:
società di servizi con interesse economico diretto a costituire un gruppo di PMI disponibili ad acquistare dall'operatore il piano di welfare;
3. Affidarsi alla propria Associazione datoriale:
l'Associazione governa un raggruppamento di imprese associate facendosi carico del perfezionamento, della gestione e del controllo del piano di welfare condiviso tra tutte le aziende interessate a partecipare al programma.
L'Associazione conosce i settori di business, i bisogni delle imprese ed il territorio in modo approfondito e può quindi, unitamente ad un operatore specializzato, fungere da regista in una più efficace costruzione di un piano di welfare.



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

www.assolombarda.it
www.farvolaremilano.it
www.assolombardanews.it
 [@assolombarda](https://twitter.com/assolombarda)
 [company/assolombarda](https://www.linkedin.com/company/assolombarda)
 [AssolombardaTV](https://www.youtube.com/AssolombardaTV)
 [@assolombarda](https://www.instagram.com/assolombarda)