



**CESAR**  
FORMAZIONE E SVILUPPO



## Workshop

“L'impresa al femminile: esperienze di reti di welfare aziendale e proposte per la loro realizzazione”



POR FSE 2014-2020  
REGIONE del VENETO

**Luca Romano**

Direttore Local Area Network



**4 ottobre 2017**

C.C.I.A.A. - Via Montale 27 - Vicenza

La Legge di Stabilità 2016 e 2017 contengono provvedimenti finalizzati a incentivare il welfare aziendale:

2016: si prevede la possibilità per i dipendenti di ricevere premi di risultato e partecipazioni agli utili godendo di un'aliquota sostitutiva del 10%

2017: prevede la conversione dello stesso premio in beni e servizi di welfare in regime di esenzione totale entro i seguenti limiti:

- il raggio dei beneficiari e gli importi dei premi: il tetto massimo di reddito di lavoro dipendente che consente l'accesso alla tassazione agevolata viene innalzato da 50.000 a 80.000 euro;
- gli importi dei premi erogabili aumentano da 2.000 a 3.000 euro nella generalità dei casi, e da 2.500 a 4.000 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- si amplia il ventaglio dei servizi ricompresi nell'art. 51 del TUIR, che già era stato aggiornato lo scorso anno includendo tutti i servizi per l'infanzia e aprendo ai servizi di cura per familiari anziani o non autosufficienti.

Ricevere il Premio di Risultato in denaro, “pagando” il 10% di imposta, oppure optare per i benefit di welfare ma rinunciando alla relativa contribuzione previdenziale? In sostanza il lavoratore dovrà valutare tutte le convenienze sulla base delle sue esigenze, e della sua famiglia, se per lui sia meglio avere servizi e benefit subito oppure un premio netto di valore inferiore oggi ma una pensione leggermente più alta domani.

## WELFARE AZIENDALE: I BENI ACQUISTABILI

Per quanto riguarda i servizi che possono essere acquistati sono tutti quelli previsti dall'articolo 51 e 100 del TUIR:

- l'area dell'istruzione: per il discorso dalle rette scolastiche che possono andare dall'asilo nido, alla scuola materna fino all'università;
- benefit monetari: buoni carburante, buoni pasto, buoni trasporti pubblici; servizio di rimborso della quota passiva dei mutui, il quale è utilizzato soprattutto dai giovani per l'acquisto e la ristrutturazione della casa;
- i servizi per la famiglia, come baby-sitter, badanti o figure professionali.
- l'area del tempo libero, viaggi, terme, cinema, teatri, musei e palestre e impianti per il benessere;
- l'area previdenziale e sanitaria, con interventi di carattere assicurativo e di convenzionamento;
- i servizi work-life balance che non prevedono un benefit economico o un rimborso, ma sono dei servizi veri e propri per il dipendente nell'ambito della cura dell'infanzia e la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti servizi salva-tempo.

## WELFARE AZIENDALE: LE CRITICITA' DELLE PMI

Le ricerche specializzate che sono state effettuate ci dicono che tra le PMI analizzate solo il 4% ha previsto la convertibilità del Premio di Risultato in servizi di welfare

Perché?

Non manca la volontà ma

- **le informazioni** qualcosa come il 92% delle PMI oggetto dell'indagine non ha alcuna conoscenza o ne ha una solo generica
- **le competenze necessarie per attuare un programma di welfare aziendale**

## SVILUPPARE INSIEME WELFARE AZIENDALE E TERRITORIALE

Ci vuole una alleanza tra imprese, associazioni di rappresentanza e sindacati, l'universo dei servizi pubblici, la cooperazione sociale e reti di imprese private di erogazione di servizi per le persone.

### LA RETE TERRITORIALE PER LA CONCILIAZIONE

- Progettare in modo condiviso e strutturato gli interventi per la conciliazione vita familiare lavoro nelle PMI in un territorio definito
- Analizzare i bisogni, anche raccogliendo sul web accordi aziendali e buone pratiche
- Organizzare un'offerta completa di servizi per la conciliazione nel territorio e promuoverne in forma integrata l'informazione e l'accesso
- Adottare piattaforme tecnologiche strumento efficace e flessibile a valle di accordi territoriali tra le parti

## WELFARE TERRITORIALE E CONCILIAZIONE UN'OPPORTUNITA'? - 1/2

Lo scorso 14 settembre 2017 è stato firmato il decreto del Ministero interministeriale del Lavoro e del MEF che riconosce sgravi contributivi alle imprese del settore privato che prevedono istituti di conciliazione tra vita professionale e privata nei contratti aziendali. Si tratta dell'attuazione in via sperimentale di una misura già prevista dal D. Lgs 80/2015. In totale, 110 milioni per le misure di conciliazione. Il beneficio degli sgravi contributivi potrà inoltre essere riconosciuto ai contratti collettivi aziendali e di secondo livello sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018.

Il decreto definisce inoltre l'insieme delle misure riguardanti la conciliazione vita lavoro che consentono l'accesso agli sgravi contributivi:

### Area di intervento genitorialità

- estensione del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o integrazione della relativa indennità
- previsione di nidi d'infanzia / Asili nido / Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali
- percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità
- buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting

## WELFARE TERRITORIALE E CONCILIAZIONE UN'OPPORTUNITA'? - 2/2

Altri sgravi contributivi previsti dal decreto

### Area di intervento flessibilità organizzativa

- lavoro agile
- flessibilità oraria in entrata e uscita
- part-time
- banca ore
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti

### Welfare aziendale

- convenzioni per l'erogazione di servizi time saving
- convenzioni con strutture per servizi di cura
- buoni per l'acquisto di servizi di cura

## BENEFICIARI E MODALITÀ DI ACCESSO

I datori di lavoro avranno accesso ad uno sgravio contributivo fino al 5% dell'imponibile previdenziale previsto per tutta la forza lavoro aziendale. A stabilire la misura dello sgravio contributivo sarà l'Inps, in base al numero di lavoratori assunti e alle dichiarazioni contributive presentate dai datori di lavoro.

Le iniziative di conciliazione vita-lavoro attivate nei contratti collettivi aziendali dovranno prevedere l'attivazione di almeno 2 delle misure sopra elencate, di cui almeno una dovrà riguardare l'Area di intervento genitorialità. Inoltre i contratti dovranno interessare almeno il 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati dal datore di lavoro nell'anno precedente alla domanda.

Le domande dovranno essere presentate in via telematica all'Inps secondo le istruzioni che fornirà l'Istituto; per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017 la scadenza è il 15 novembre 2017, per i contratti depositati entro il 1° agosto 2018 la scadenza è il 15 settembre 2018.