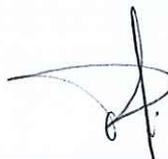


PROTOCOLLO D'INTESA

PER IL COORDINAMENTO, LA FUNZIONALITÀ E LA DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE DI GESTIONE DELLE
TEMATICHE LAVORISTICHE NONCHÉ DEL WELFARE AZIENDALE
TRA LE IMPRESE ASSOCIATE A CONFSERVIZI PIEMONTE - VALLE D'AOSTA



Il giorno 25 luglio 2018, presso la sede di Confservizi Piemonte – Valle d’Aosta, sita in Corso Siccardi, 15 – Torino

Tra

CONFSEVIZI PIEMONTE – VALLE D’AOSTA, rappresentata dal Presidente Sandro Baraggioli e di seguito denominata “Confservizi”

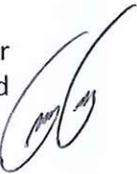
E

FILCTEM-CGIL rappresentata da Elena Palumbo e Massimiliano Mosca;
FEMCA-CISL rappresentata da Alberto Ronco
FIT-CISL rappresentata da Tiziano Scarcello
UILTRASPORTI rappresentata da Paolo Policaro
FIADEL rappresentata da Luigi Verzicco

di seguito denominate “Organizzazioni Sindacali”

Premesso che

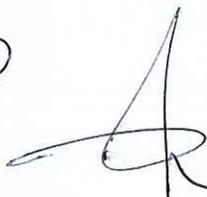
- Confservizi, coerentemente con gli obiettivi del proprio piano strategico di sviluppo, intende dar vita ad un’area funzionale “Lavoro e Relazioni Industriali” quale punto di riferimento per le aziende associate per ottenere un “primo supporto” in merito a questioni legate alla gestione delle Risorse Umane, alla gestione collettiva dei rapporti Lavoro, al welfare aziendale e agli accordi sindacali per il finanziamento della formazione continua dei lavoratori tramite i fondi interprofessionali;
- La Legge di Stabilità 2016 ha introdotto un’importante novità, ossia che il welfare aziendale può derivare non più solo da una scelta unilaterale del datore di lavoro (cosiddetto welfare volontario), ma anche da un accordo con le organizzazioni Sindacali. In questo contesto, il lavoratore può scegliere tra premio di risultato in denaro - con tassazione agevolata al 10% - o tramite beni e prestazioni di welfare, completamente detassati. Le Leggi finanziarie successive hanno confermato la disciplina introdotta nel 2016 e ampliato sia l’importo dei premi di risultato che la popolazione aziendale coinvolta incentivando lo sviluppo del cosiddetto welfare di produttività.
- Il Welfare Aziendale oltre a rappresentare una declinazione del più ampio concetto di Responsabilità Sociale d’Impresa può quindi avere effetti positivi sull’economia e sull’occupazione del territorio laddove consenta l’attuazione delle opportunità offerte dalla normativa vigente;
- I Piani di Welfare Aziendale possono rappresentare una leva strategica a disposizione delle aziende per migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti che si concretizza attraverso iniziative ed agevolazioni molto spesso già in essere, ma non opportunamente valorizzate e comunicate;



- In questo contesto, Confservizi e le Organizzazioni Sindacali ritengono che lo sviluppo del Welfare Aziendale possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.
- L'attuale diffusione dei Piani di Welfare Aziendale così differenziata, disomogenea e limitata ad alcune delle aziende associate, rende evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento, efficientamento e diffusione omogenea delle iniziative di welfare aziendale tra le imprese associate a Confservizi soprattutto al fine di cogliere le opportunità messe a disposizione dalla normativa vigente
- Che le Parti considerano prioritario fornire supporto concreto ed operativo alle imprese ed ai lavoratori attraverso la diffusione di best practice e la formazione degli operatori sui contenuti e sui processi di welfare
- Per conseguire questo obiettivo, Confservizi e le Organizzazioni Sindacali ritengono necessario delineare prassi operative di indirizzo per la modulazione della contrattazione aziendale in modo da consentire di realizzare percorsi di welfare aziendale comuni e diffusi.
- Confservizi e le Organizzazioni Sindacali ritengono opportuno fornire alle aziende ed ai lavoratori servizi di welfare correlati al territorio che rispondano alle effettive specifiche esigenze dei singoli settori, dei singoli contesti organizzativi e relative popolazioni aziendali.
- L'attuale contesto frammentato delle iniziative di welfare aziendale, pone quale questione chiave per la diffusione omogenea del welfare aziendale anche alle piccole e medie imprese il raggiungimento di una massa critica necessaria per gestire con efficienza i servizi ed i diversi aspetti dell'iniziativa.

Considerato che

- Come confermato dalla Legge di Stabilità 2018 per i premi erogati a seguito della realizzazione di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione è prevista l'applicazione a regime di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF pari al 10%, oltre alla normale contribuzione
- La stessa Legge di Stabilità 2018 prevede che il premio di risultato così costituito possa essere convertito, tutto o in parte, in welfare aziendale per libera scelta del lavoratore, azzerando così tassazione e contribuzione sia per il dipendente che per il datore di lavoro
- Le misure di welfare consentono in questo modo al lavoratore che converta, tutto o in parte il premio di produttività, di aumentare la propria capacità di spesa ed alle imprese di godere di uno sgravio contributivo
- Confservizi e le Organizzazioni Sindacali convengono che le misure di welfare aziendale possono contribuire a favorire la diffusione della previdenza complementare quale secondo pilastro del nostro sistema pensionistico



Tutto ciò premesso e considerato le parti si impegnano a

- Diffondere una corretta informazione sul welfare aziendale, con particolare riguardo a quello di produttività, in una logica di sviluppo, attraverso i propri strumenti di informazione e comunicazione con le modalità ritenute più opportune dalle parti.
- Promuovere la redistribuzione delle risorse derivanti dagli sgravi contributivi ed assistenziali a favore dell'azienda (sgravio contributivo), al netto dei costi individuali di gestione del sistema di welfare aziendale, in forma di risorse **welfare aggiuntive**, da accreditare ai dipendenti che hanno optato volontariamente per la conversione del premio di risultato in servizi di welfare.
- Favorire la destinazione del 50% del valore del premio di risultato al welfare di produttività.
- Monitorare l'andamento dei piani di welfare posti in essere dalle aziende al fine di individuare spunti di miglioramento e formulare eventuali nuove proposte
- Programmare e verificare le azioni previste dal presente accordo attraverso incontri periodici

Vipiana Lucell

colieto

Benecopuel

jeana Polba

Camolino

Solo Pomy