



Confservizi

il sindacato d'impresa per i servizi pubblici

PIEMONTE - VALLE D'AOSTA



TITOLO “Il Welfare Aziendale nelle Utility”

Relatore

Domenico Lo Bianco

Segretario Generale

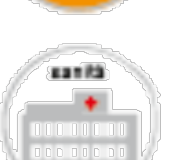
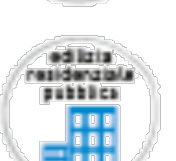
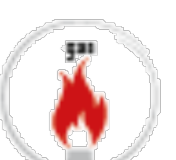
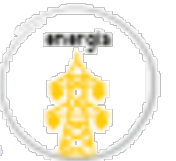


CISL

Area Metropolitana
TORINO - CANAVESE

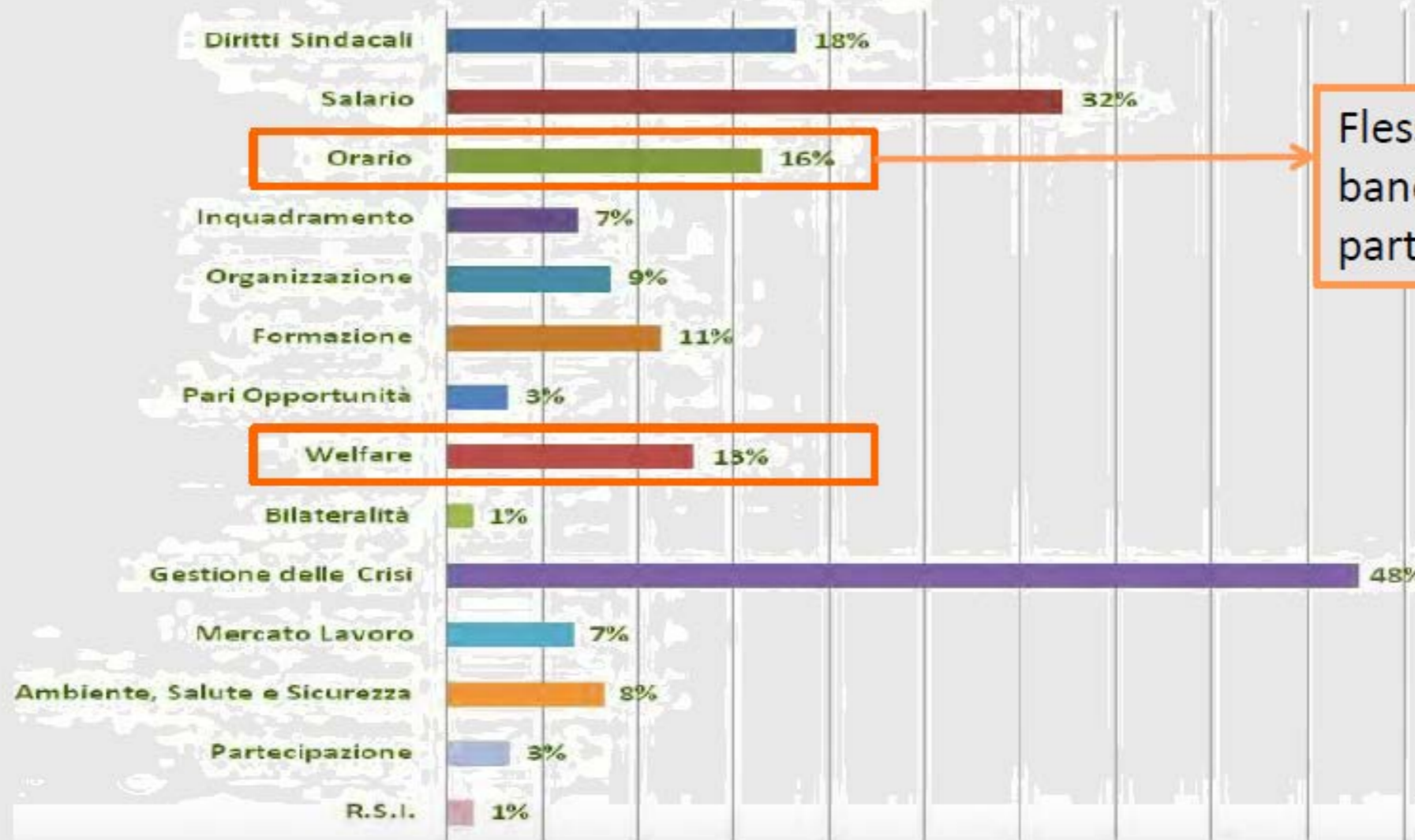
IL WELFARE AZIENDALE

- a) **È MATERIA di CONTRATTAZIONE**
Nel **38%** degli **ACCORDI**
Nel **57%** nelle **AZIENDE**
Sopra i **500 DIPENDENTI**
- b) Per **OCSEL** è la **MATERIA più trattata**
dopo la **GESTIONE delle CRISI** e il
SALARIO





Il 13% degli accordi di secondo livello dell'OCSEL contiene welfare aziendale (2009-14)



Flessibilità,
 banca ore,
 part-time

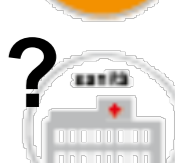
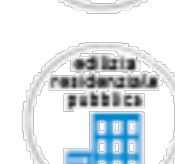
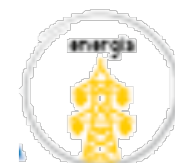
Fonte: OCSEL - Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello – Cisl nazionale

IL RISCHIO DELL'AMBIGUITÀ

Definizioni diverse per rappresentare un'unica realtà o realtà diversificate?

- WELFARE AZIENDALE
- WELFARE CONTRATTUALE
- WELFARE CONCESSIONARIO
- SECONDO WELFARE
- BENESSERE LIFESTYLE
- POLITICHE di REWARDING

È TUTTO WELFARE o SONO TEMATICHE DIVERSE?



CRITERI PER UNA CORRETTA INDIVIDUAZIONE di cos'è il WELFARE

Il **WELFARE** secondo
Una definizione **GIURIDICA**

DEVE RISPONDERE AI BISOGNI PRIMARI
DELLE PERSONE

DEVE RISPONDERE AD UNA PLATEA AMPIA
E POSSIBILMENTE UNIVERSALE

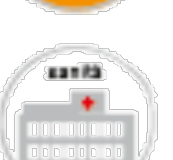
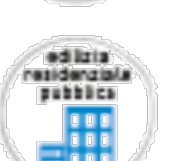
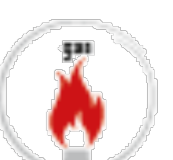
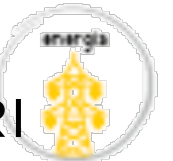
I limiti di tale **DEFINIZIONE**
e gli **ADATTAMENTI**

NON TIENE CONTO DELLA TENDENZA
ALLA DIVERSIFICAZIONE DEI BISOGNI

NON TIENE CONTO DELLA SPECIFICITÀ
DEI TERRITORI

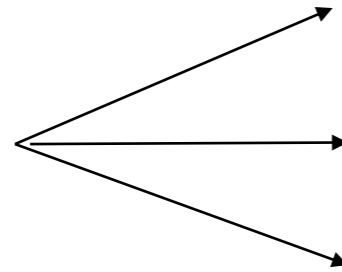
NECESSITÀ DI CONIUGARE
GENERALITÀ E SPECIFICITÀ

NON AUTOMATICA TRASFERIBILITÀ DA
UNA REALTÀ ALL'ALTRA



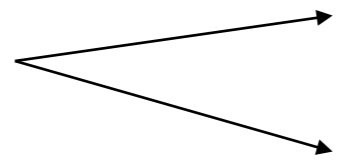
MOTIVI DEL *RICORSO* AL WELFARE AZIENDALE e RAGIONI del suo SUCCESSO

MOTIVI di CARATTERE ECONOMICO



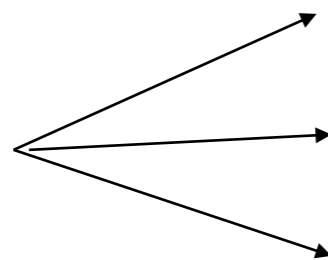
- NEL CONTESTO DI **GLOBALIZZAZIONE** LA PRESSIONE DEI COSTI SI FA SENTIRE
- E' UNA LEVA PER IL **RECUPERO DELLA PRODUTTIVITA'**
- SUPPLISCE ALLA **RIDUZIONE DEI SERVIZI DEL PUBBLICO**

MOTIVI di CARATTERE SOCIALE

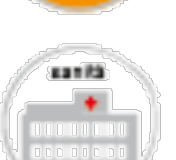
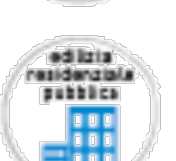
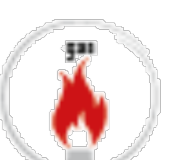
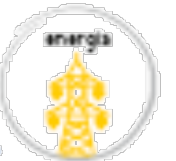


- RISPONDE ALLA **DIFFERENZIAZIONE DEI BISOGNI**
- PUO' ESSERE **ADATTATO ALLE RICHIESTE MUTEVOLI CONNESSE AI CICLI di VITA**

MOTIVI di CARATTERE CULTURALE



- E' PERCEPITO COME ELEMENTO di **DIFFERENZIAZIONE RISPETTO AD ALTRE AZIENDE**
- IL **LAVORATORE PERCEPISCE** L'AZIENDA NON SOLO COME DATORE di LAVORO MA COME **PARTNER SOCIALE**
- FA **EMERGERE** UNA PIATTAFORMA DI **VALORI CONDIVISI** FRA **PROPRIETA' MANAGER E LAVORATORI**

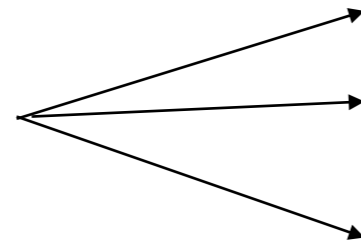


I ***SOGGETTI*** PROTAGONISTI delle INIZIATIVE DI WELFARE

A) Lo STATO

B) Le REGIONI / gli ENTITà LOCALI

C) Forme ORGANIZZATE
della SOCIETÀ' CIVILE

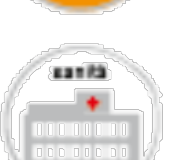
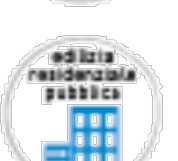
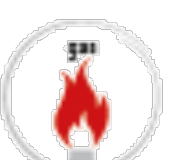
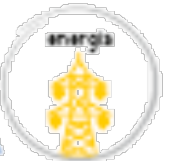


VOLONTARIATO

SINDACATO

IMPRESA

D) I PRIVATI

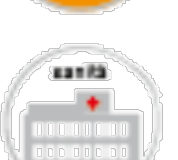
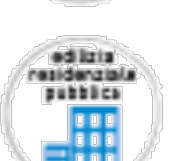
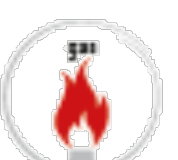
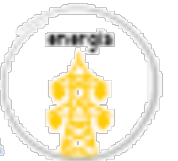


QUANTO PESA IL WELFARE **SUL PIL**

<i>WELFARE</i>	ITALIA	29,5	} GRANDE VARIABILITÀ DELLE VOCI CHE LO COMPONGONO
<i>PUBBLICO</i>	UE	30,3	

Welfare **INTEGRATIVO**
O **PRIVATO**

→	ITALIA	1,6%
→	REGNO UNITO	10%
→	FRANCIA	5,9%
→	SVEZIA	4,3%

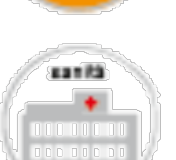
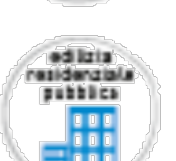
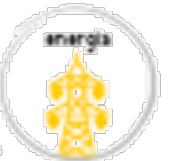


Le tipologie di

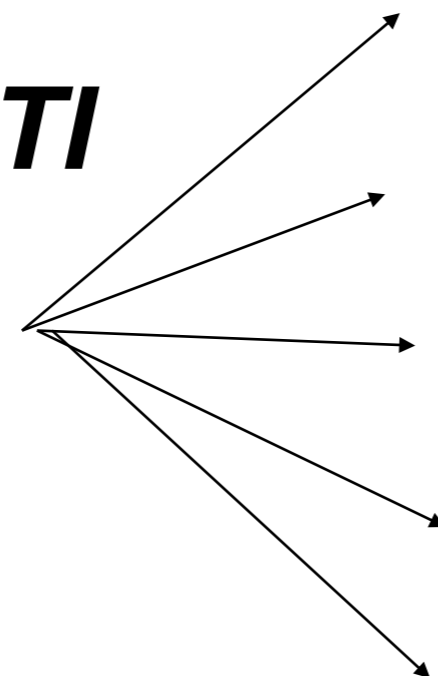
***Servizi
offerti***

- Sostegno al reddito
- Servizi socio sanitari
- Servizi nei confronti dei disabili
- Servizi anziani/minori
- Educazione Formazione
- Tempo libero/cultura/sport
- Mobilità
- Mensa
- Carrello della spesa

**dal Welfare
Aziendale**



**ELEMENTI
QUALIFICANTI
e problemi
di un
WELFARE
AZIENDALE**



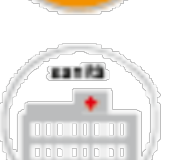
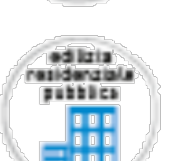
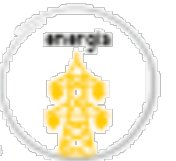
Il tipo e la qualità dei servizi messi a disposizione (anche se dipendono dalla quantità di risorse)

UN SISTEMA DI GOVERNANCE BILATERALE

ANALISI PERIODICA dei BISOGNI

LA SALVAGUARDIA di ALTRE FORME di SOLIDARIETÀ

ESTENDIBILITÀ ai SOGGETTI OGGI NON RICOMPRESI (PENSIONATI LAVORATORI ATIPICI – SOMMINISTRATI)



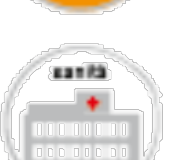
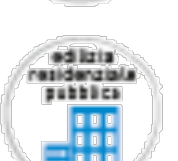
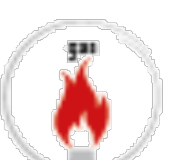
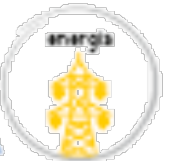
***LE NORMATIVE
DI SOSTEGNO
AL WELFARE***

**PRIMA e DOPO la LEGGE di
STABILITÀ 2016**

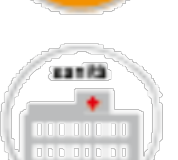
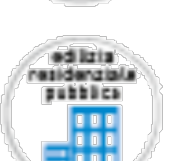
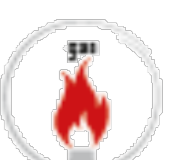
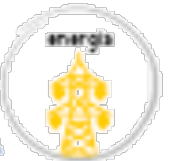
LEVE FISCALI

**L'INTRECCIO VANTAGGI
FISCALI/FORZA del NUMERO**

**L'EVOLUZIONE LEGISLATIVA
della CONCILIAZIONE dei
tempi di vita e di lavoro**



La
Progettazione
di un Piano di
WELFARE

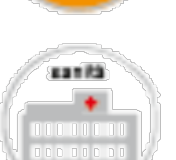
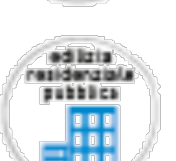
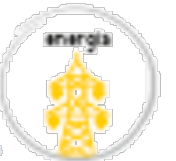


***CORRETTA
INFORMAZIONE
dei
LAVORATORI***

sui **VANTAGGI**

sulle **FORME**

sulle **ALTERNATIVE**



Alla luce di *queste osservazioni*
se ne ricava che:

-Il welfare aziendale può essere definito come quel tipo di Welfare dove si superano le impostazioni standardizzate per rispondere alle esigenze personalizzate;

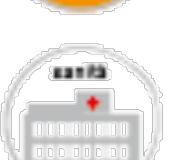
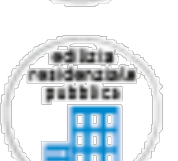
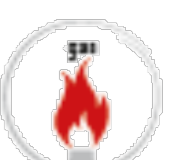
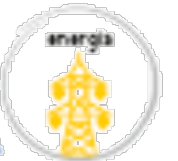
-Ha una stretta correlazione con il territorio e con le richieste del ciclo di vita;

-Le soluzioni non possono essere trasferite da un'azienda all'altra.



IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

- Il limite di reddito è salito a 80.000€ e il tetto è stato portato a 4.000€
- La «welfarizzazione» del salario di produttività fa coincidere netto con lordo, defiscalizzazione totale
- Viene premiata la partecipazione praticata nei luoghi di lavoro



PARTECIPAZIONE

conoscenza, condivisione, sviluppo, partnership

ORARI FLESSIBILI

differenziati, part-time, banca ore

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

permessi per studio e cura, conciliazione, disabili

WELFARE AZIENDALE

assistenza sociale, sostegno al reddito, tutela della salute, istruzione

WELFARE CONTRATTUALE

bilateralità, previdenza complementare, sanità integrativa

