



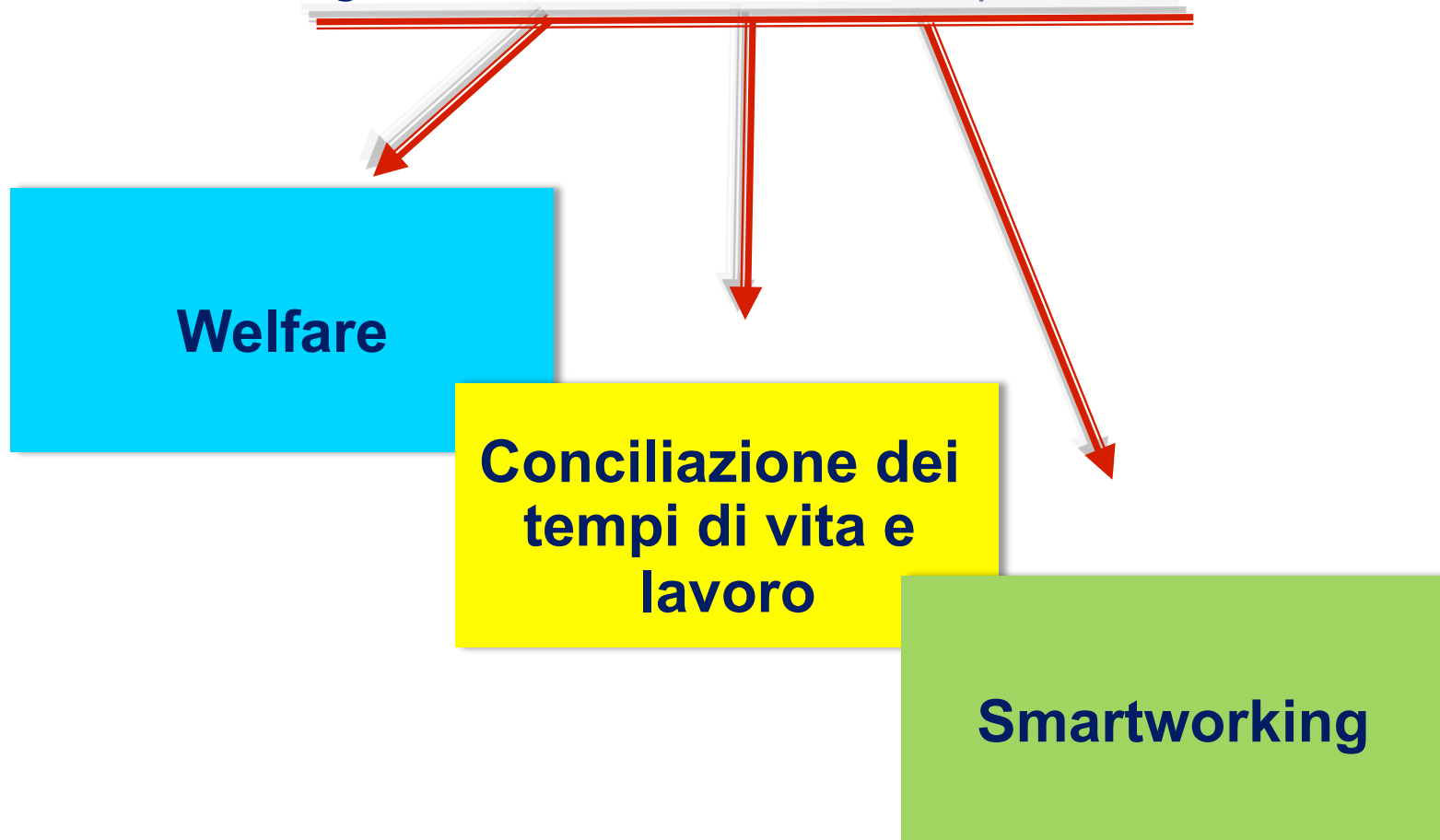
FORUM HR 2015
Laboratorio n. 1
WELFARE E LAVORO AGILE

Roma, 9 giugno 2014

Tiziana Tafani
Ufficio Relazioni Sindacali

Welfare e lavoro agile

Le nuove sfide per le aziende che guardano al benessere dei dipendenti



Contesto di riferimento

- ➔ diminuiscono le risorse dedicate al welfare pubblico
- ➔ opportunità/necessità per il privato di sperimentare nuovi modelli organizzativi e nuovi percorsi remunerativi



dipendenti
↓
nucleo familiare



Temi di interesse

- come intercettare i bisogni di una popolazione aziendale vasta, e dunque portatrice di esigenze diverse?
- come sviluppare piani di welfare competitivi ed innovativi rispetto ai servizi offerti ai dipendenti?
- quali sono i margini di coincidenza tra welfare e riduzione del costo del lavoro?
- esistono ambiti di convergenza tra piani di welfare e benessere aziendale?
- la normativa esistente, in che misure agevola/ostacola le aziende?
- come si può creare una cultura del welfare in azienda?

Il "nuovo" welfare

- ➔ Cambiamenti intervenuti nel contesto socio-demografico (nel 2050 il tasso di non autosufficienza nel Paese aumenterà di un ulteriore 50%) con impatti significativi sul piano finanziario, organizzativo, economico-sociale
- ➔ Incremento della durata della vita media
- ➔ Modifica del quadro tradizionale di famiglia
- ➔ Difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro con i ritmi accelerati della città



Caduta dei redditi



Soluzioni internazionali

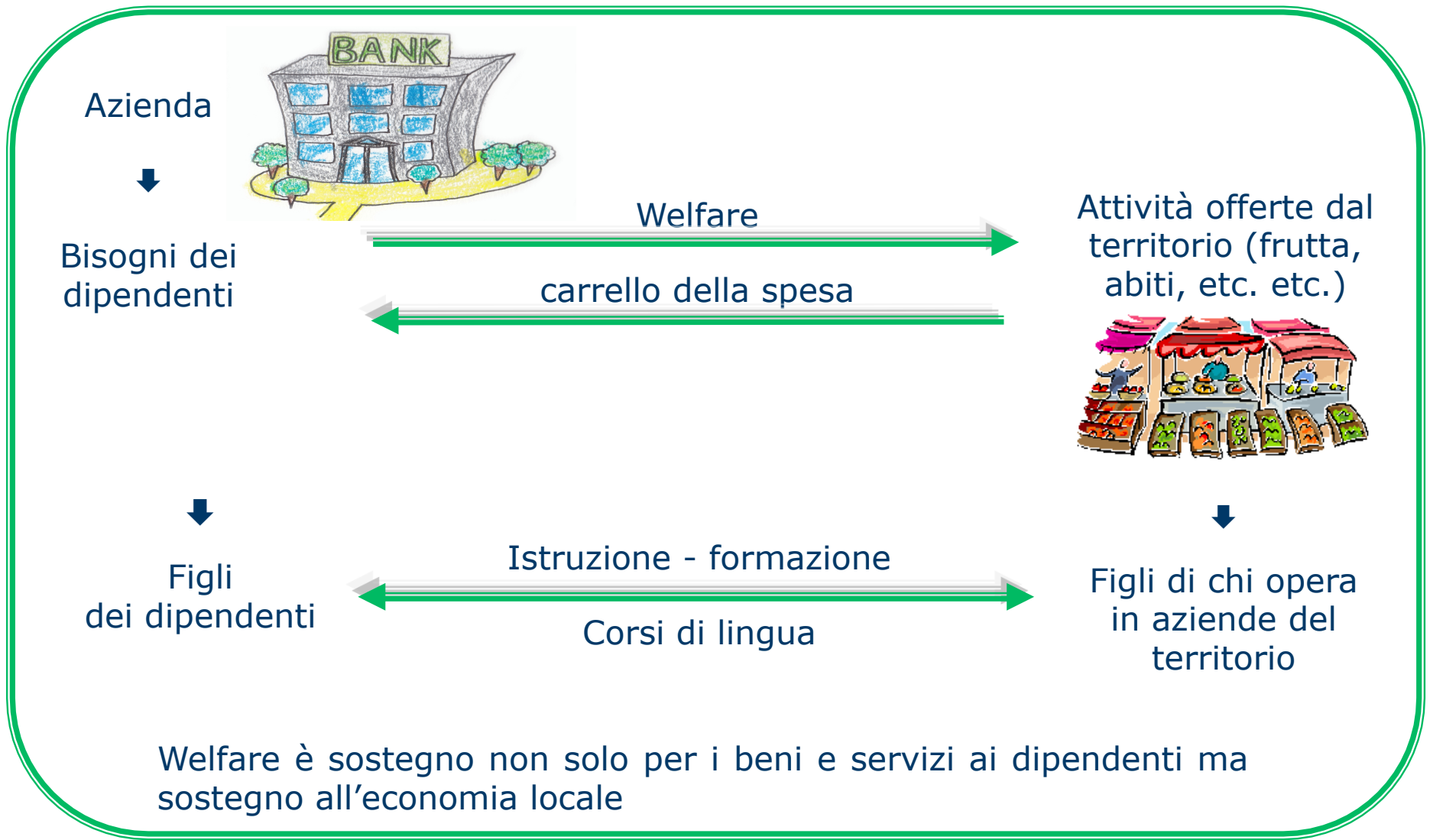
- ❖ Strategia di Lisbona
- ❖ Europa 2020



Alcuni segmenti innovativi



Welfare e territorio



Welfare e salute

- ❑ Incremento spese out of pocket delle famiglie
- ❑ Mancanza di diffusione copertura sanitaria integrativa
- ❑ Ruoli di assistenza ad anziani e non autosufficienti svolti da personale di famiglia non professionista

Nuove forme di sanità integrativa (es. polizze) da parte delle aziende

Nuove linee di business

+

Long term care (bisogno del 4% del Pil nel 2050)

+

White economy

NUOVA OCCUPAZIONE

Impatto delle politiche di contenimento della spesa sanitaria sulle disuguaglianze in sanità, per area geografica (val. %)

Secondo lei le recenti politiche volte al contenimento della spesa pubblica in sanità hanno:

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Aumentato le disuguaglianze	54,7%	48,4%	44,5%	51,1%	50,2%
Ridotto le disuguaglianze	2,3%	6,1%	2,0%	4,4%	3,7%
Né aumentate né ridotte le disuguaglianze	27,2%	33,1%	33,1%	32,8%	41,4%
Non so	15,8%	12,4%	20,4%	11,7%	14,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine Censis, 2014

Welfare e giovani

GIOVANI

Debolezza di ingresso
nel mercato del lavoro



Debolezza nella
produzione di reddito



Coperture pubbliche
non adeguate



Difficoltà patrimoniali



Spese impreviste (luce
gas etc.)



**Superare la
logica di rinvio
dei consumi
anche per il
welfare**

**I giovani devono
contenere le spese e
restare in famiglia**

IMPRESE

Le aziende
potrebbero
sviluppare forme di
welfare
consentendo alle
famiglie dei
dipendenti
strumenti che
alleggeriscano il
senso di
vulnerabilità
provato dai giovani
secondo un welfare
tarato su di loro



Indicatori di incertezza socio-economica

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Italia
Incidenza dipendenti con bassa paga ⁽¹⁾	7,5%	10,1%	17,1%	10,5%
Occupati a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni	15,1%	19,5%	28,2%	20,2%
Percezione di insicurezza dell'occupazione ⁽²⁾	11,2%	12,3%	15,9	12,7%
Tasso di mancata partecipazione al lavoro delle donne 15-74 anni	16,0%	21,4%	44,8%	26,1%
Tasso di disoccupazione femminile	9,5%	12,2%	21,5%	13,1%
Tasso di disoccupazione 25-34 anni	11,1%	15,0%	29,9%	17,7%

(1) Percentuale di dipendenti con una retribuzione oraria inferiore a due terzi di quella mediana sul totale dei dipendenti

(2) Occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco per nulla probabile trovarne uno simile (per 100 occupati)

Fonte: Istat

Welfare e futuro

Le aziende che introducono o consolidano piani di welfare in favore dei propri dipendenti, si trovano di fronte ad una **fiscalità** che, se per alcuni aspetti è agevolativa, per altri – forse quelli più significativi – mostra margini di obsolescenza che andrebbero rivisti, nel merito e nella quantità.

Dall'altra, il legame che la stessa normativa fiscale connette ai benefici relativi al welfare sembra allontanare l'utilizzo, a questi fini, di sistemi di **bilateralità** che, specie nell'esperienza del settore del credito, potrebbero costituire un ulteriore apporto verso forme più moderne di sostegno ai lavoratori.



FISCALITA'



BILATERALITA'

Il welfare del futuro è quello che vede un **serio aggiornamento**, utile a consentire alle imprese di avvalersi concretamente di soluzioni che la legge prevede e creare una **evoluzione alla bilateralità** e agli **accordi di secondo livello**.

Una quanto mai auspicabile **razionalizzazione complessiva della normativa** potrebbe condurre a superare il sistema della volontarietà (bilateralità) quale condizione per l'accesso al beneficio fiscale, ad innalzare le soglie e le aliquote di deducibilità e di esenzione contributiva e ad eliminare l'attuale frammentazione normativa per pervenire ad una **armonizzazione generale del welfare aziendale**.

CONCLUSIONI

Il welfare integrativo aziendale deve costituire una tendenziale completezza all'offerta rispetto alle esigenze individuali e familiari dei lavoratori che potranno, così, avvalersi in maniera flessibile dell'offerta di welfare integrativo (flexible benefits)

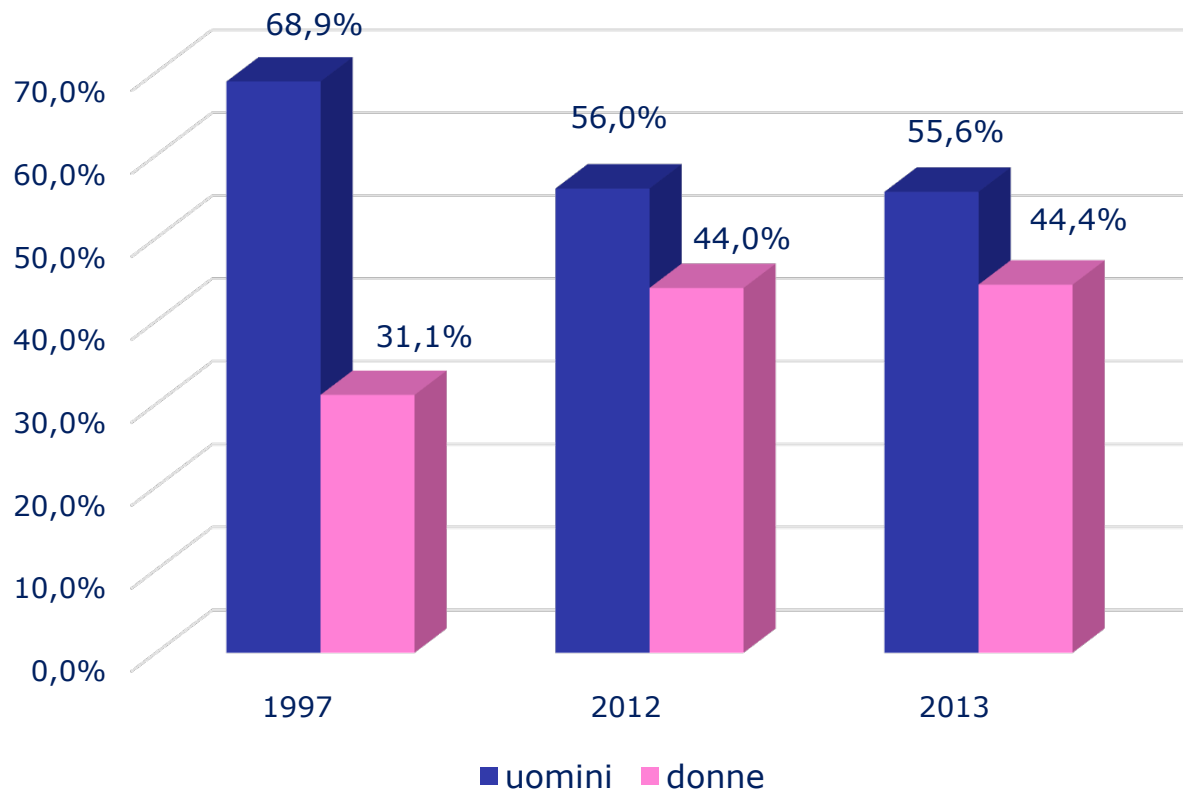
Vantaggi:

- ❑ riduzione del costo del lavoro grazie alla leva fiscale;
- ❑ miglioramento del clima aziendale e del valore dell'azienda;
- ❑ aumento del potere di acquisto del proprio salario per coloro che beneficiano di piani di welfare aziendale.

Conciliazioni tempi di vita e di lavoro

Lavoro per genere nel settore bancario

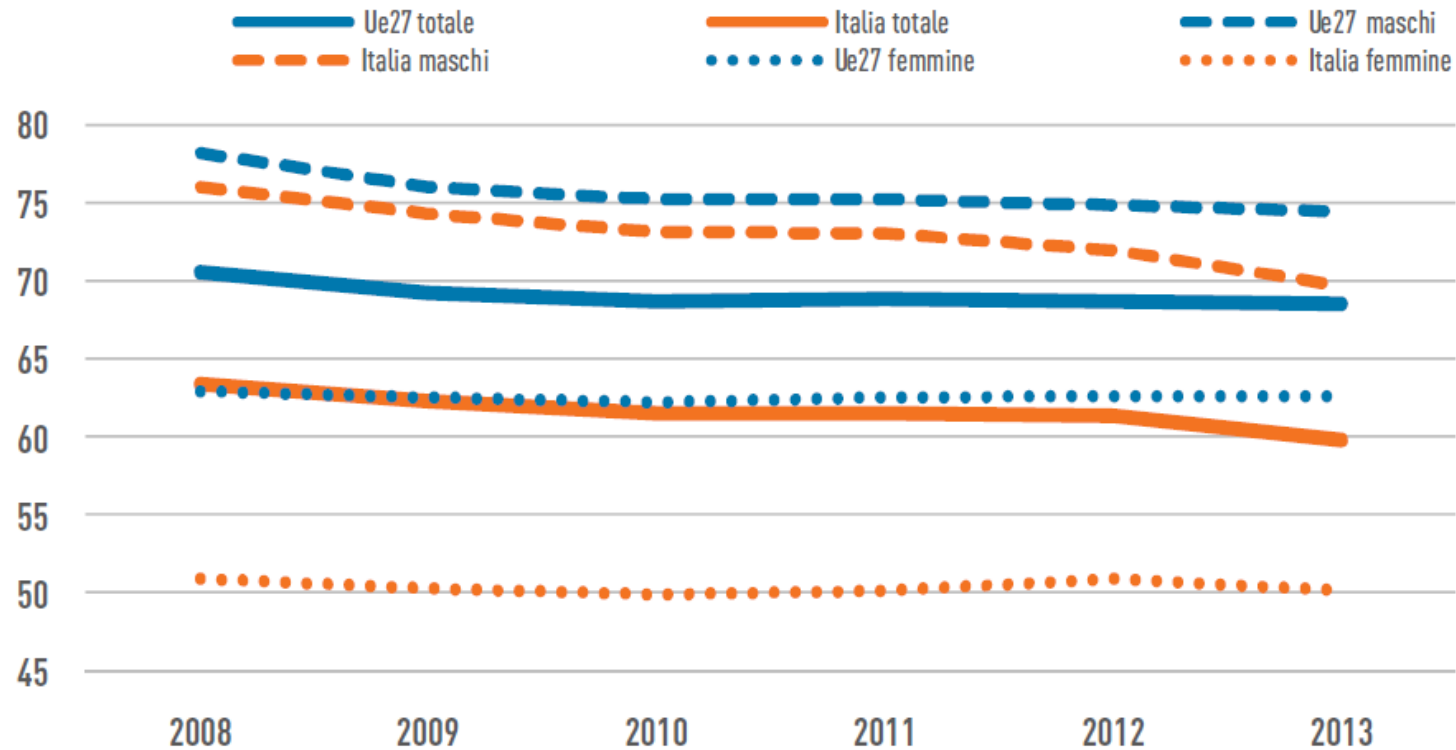
COMPOSIZIONE DEI DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI CREDITO PER GENERE, ANNI 1997, 2012, 2013



Fonte: Rapporto ABI 2014 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria

Conciliazioni tempi di vita e di lavoro

IL CALO ACCENTUATO DELL'OCCUPAZIONE MASCHILE, IL RITARDO DI QUELLA FEMMINILE



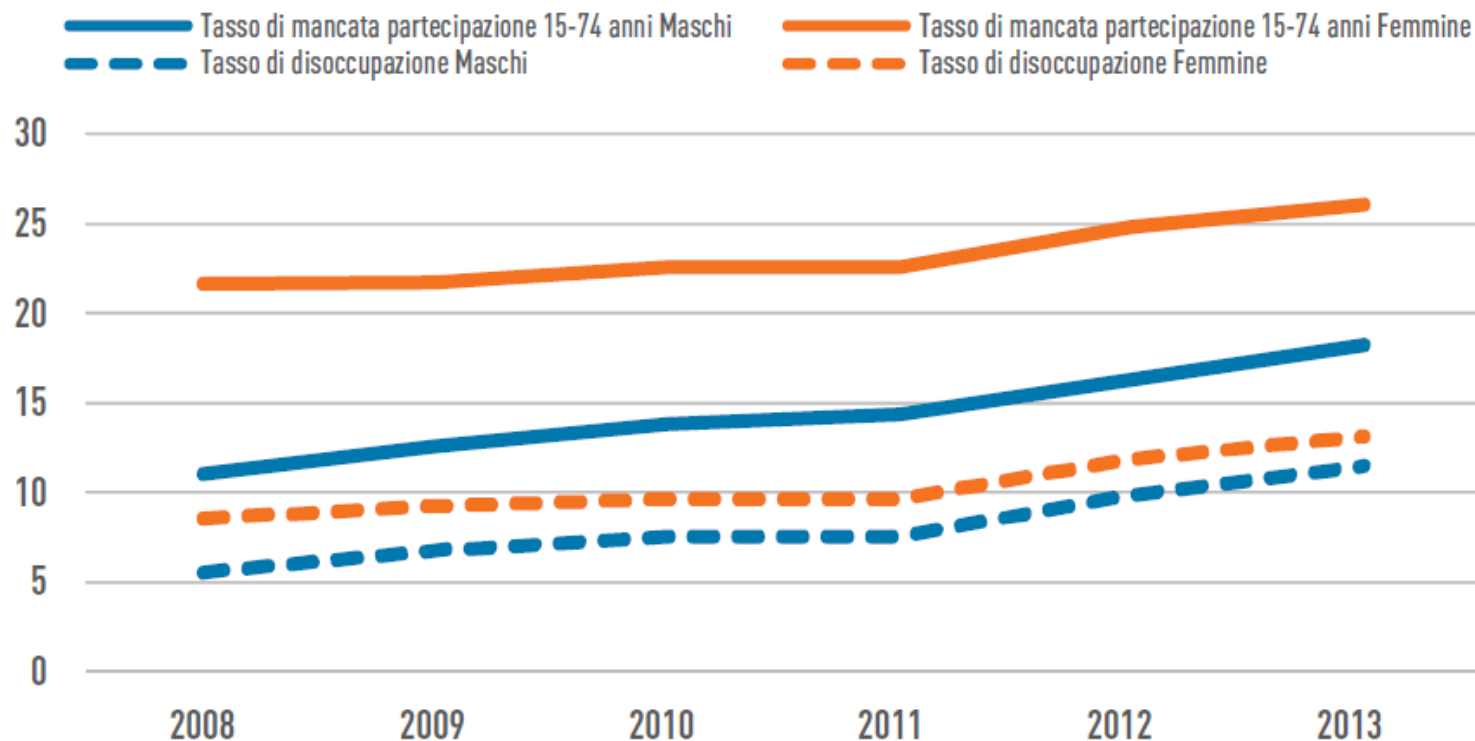
Tasso di occupazione (20-64 anni) Italia e Ue27 per genere. Il trimestre anni 2008-2013

Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Conciliazioni tempi di vita e di lavoro

UNA STIMA PIÙ REALISTICA DEI SENZA LAVORO

Tasso di disoccupazione e di mancata partecipazione al lavoro per genere. Anni 2008-2013

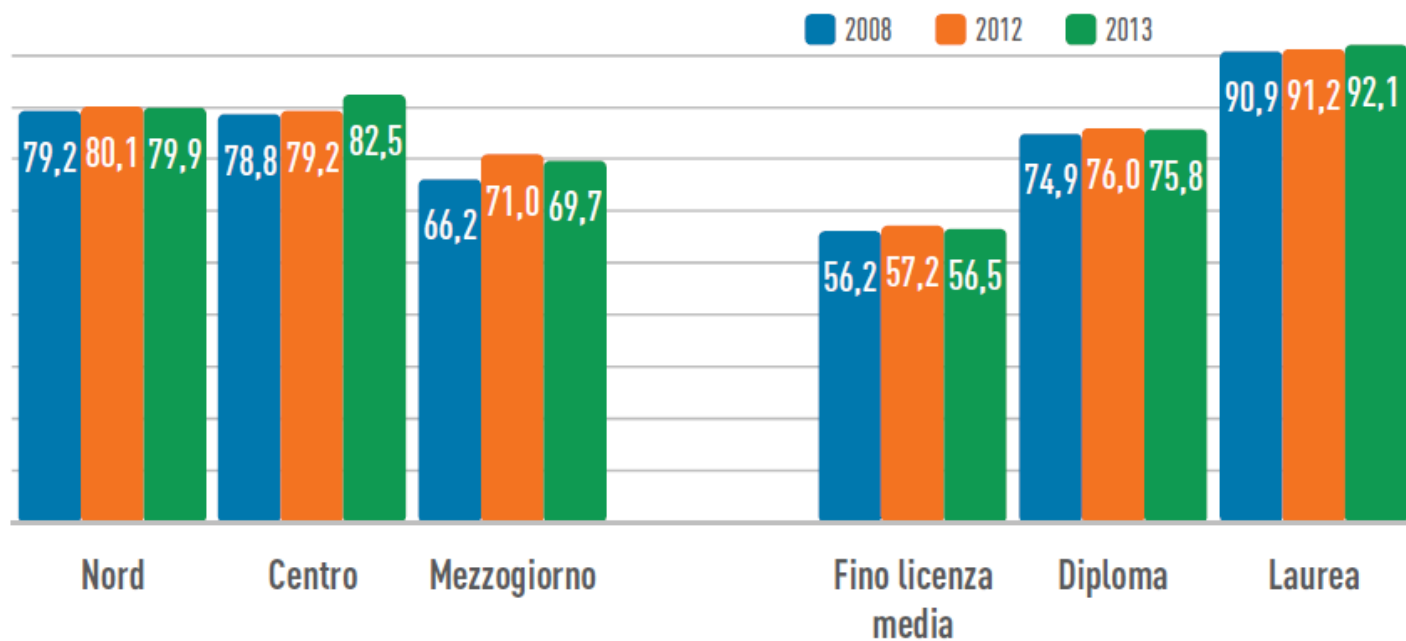


Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Conciliazioni tempi di vita e di lavoro

LA CONCILIAZIONE È MENO DIFFICILE PER LE DONNE LAUREATE E QUELLE MENO GIOVANI

Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli, per ripartizione e titolo di studio. Anni 2008 2012, 2013



Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro

Conciliazioni tempi di vita e di lavoro

Servizi esterni diretti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

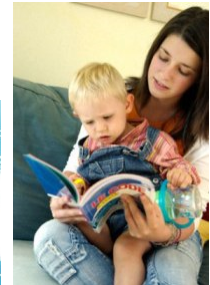
Attività ricreative: convenzioni con circoli sportivi, trattamenti fisioterapici, pay tv, viaggi o soggiorni

Attività culturali: convenzioni con cinema, teatri, abbonamenti a giornali o riviste

Attività sociali: baby sitting, badante, assistenza e cura dei familiari anziani o non autosufficienti, assistenza psicologica, riabilitazione

Attività educative: corsi di lingue, fotografia, arte, musica

Servizi accessori: sartoria, lavanderia, lavaggio auto



Iniziative del sistema bancario per conciliazione vita/lavoro

Telelavoro

Avviso comune 7 marzo 2011

Protocollo 19 aprile 2013

Intesa per il rinnovo del ccnl 31 marzo 2015

“in relazione a quanto previsto dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a quanto contenuto nel verbale di Accordo del 19 aprile 2013, le Parti si incontreranno entro 30 giorni dall’entrata in vigore del decreto delegato in materia, per valutarne i criteri applicativi presso le aziende destinatarie del contratto, con particolare riguardo a possibili modalità innovative che favoriscano l’equilibrio di genere e all’attuazione della normativa sui congedi parentali ad ore.

Quando, ai sensi dell’art. 5 del citato Verbale di Accordo 19 aprile 2013, l’azienda accordi i permessi per l’assistenza ai figli affetti da patologie legate all’apprendimento (DSA) la stessa ne consentirà la fruizione anche ad ore, nel massimo di 5 giorni l’anno con un preavviso minimo di 10 giorni.

In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell’intero trattamento economico di cui all’art. 58 del ccnl 19 gennaio 2012 sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.”

Art. 7

(Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale)

1. All'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 1 le parole "nei primi suoi otto anni di vita" sono sostituite dalle seguenti: "nei primi suoi dodici anni di vita";**
- b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente comma: "1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.";**
- c) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.".**

A seguito della crisi

- ❑ Revisione della competitività, produttiva, capacità di **innovazione** delle imprese
- ❑ **Sviluppo di modelli organizzativi** al passo con l'evoluzione della società
- ❑ **Benessere** dei dipendenti (fare impresa con le persone)
- ❑ Introduzione della **tecnologia** che ha mutato processi produttivi standard
- ❑ **Impostazione flessibile** di modello di lavoro basato tradizionalmente su orari, reddito e spazio fisico
- ❑ Economia della conoscenza basata su servizi e **creatività**
- ❑ Nuova visione dello **spazio fisico** aziendale, a fronte di un nuovo modo virtuale di **collaborazione on line**

Smart Working

Secondo l'Osservatorio sullo Smart Working della School of management del Politecnico di Milano, un ambiente lavorativo per essere definito smart working deve garantire il legame tra tre elementi:

- a) organizzazione flessibile in spazi e orari di lavoro;
- b) strumenti ICT a supporto del lavoro;
- c) cambiamenti negli spazi fisici dell'impresa.



- ✓ Intesa San Paolo Accordo 10 dicembre 2014
- ✓ Unicredit Progetto Smart Working Integrated Business Solutions
- ✓ Giornate del lavoro agile – Accordo Comune di Milano

Smart Working

Milano, 25 marzo 2015,
6 febbraio 2014:
Giornata del Lavoro Agile

Roma, 29 gennaio 2014:
depositata alla Camera
**Proposta di legge sullo
Smart Working**



Nell'Europa del ventesimo secolo ci troviamo sospesi tra un passato pieno di orrori e un futuro distante pieno di rischi.

Zygmunt Bauman