

## **TAVOLO DI SVILUPPO TERRITORIALE DELLA PROVINCIA DI LECCO**

### **Politiche di welfare territoriale, welfare contrattuale e lavoro**

Gli enti e le parti sociali sottoscrittori del presente documento, di seguito chiamati "le parti", condividono che:

- con le leggi di stabilità 2016 e 2017 e i relativi decreti di attuazione, ha trovato nuovo impulso il tema del welfare contrattuale e segnatamente il welfare aziendale. La previsione legislativa parte dagli strumenti di sostegno fiscale agli accordi relativi ad azioni per l'incremento di produttività, attraverso il meccanismo di fiscalità "agevolata" degli oneri a carico del lavoratore con la fissazione dell'aliquota al 10%, per arrivare attraverso l'opzione di scelta per servizi di welfare alla totale esenzione. Tale previsione si integra con l'ampliamento delle prestazioni erogabili previste dall'articolo 51 comma 2 lettera f bis del TUIR arrivando a comprendere la pressoché generale categoria dei servizi di natura socio-assistenziale;
- negli ultimi anni si è andato diffondendo il welfare aziendale anche per quanto riguarda le prestazioni sociali in senso lato (servizi, sostegno al reddito, diritto allo studio, conciliazione, tempo libero, ecc.). Esso si configura come un insieme di strumenti, prevalentemente non monetari, che integrano la retribuzione netta dei lavoratori. Gli obiettivi di questi interventi sono finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e del cuneo fiscale, alla funzionalità/benessere organizzativo, alla possibile fidelizzazione dei dipendenti, alla reputazione dell'azienda, alla caratterizzazione della responsabilità sociale dell'impresa in riferimento ai dipendenti e alla comunità di appartenenza e all'aumento di produttività;
- la diffusione del welfare aziendale accresce le potenzialità di una risposta più ampia alla nuova domanda sociale in rapida trasformazione, ma porta con sé il rischio concreto di una marginalizzazione del welfare pubblico, conseguente al trasferimento di risorse dalla sfera pubblica a quella privata e soprattutto ad una crescita delle diseguaglianze di opportunità fra i cittadini di un medesimo territorio. In questo senso diventa dirimente capire se si "aggiungono" tutele piuttosto che sostituire le funzioni già erogate dai servizi. Occorre verificare se si punta sull'offerta di prestazioni integrative per le quali vi è una pesante spesa privata a carico dei cittadini, che produce forti difficoltà finanziarie e in molti casi persino la rinuncia alle prestazioni;
- un rapporto virtuoso si arricchisce se l'azienda migliora il trattamento dei propri dipendenti ed è attenta anche alle esigenze della comunità in cui opera, rispondendo ai bisogni di sviluppo sociale e ambientale, e contemporaneamente, la Pubblica Amministrazione riconosce, premia e agevola concretamente questi comportamenti di "responsabilità sociale". E' questo il caso ad esempio delle politiche di incentivazione avviate con l'Accordo Territoriale di Conciliazione Famiglia Lavoro della provincia di Lecco, attraverso i bandi di premialità delle buone prassi ma anche l'attivazione di servizi di conciliazione rivolti inizialmente alle aziende aderenti, ma poi aperti alla collettività. Nella medesima direzione è orientato il nuovo "Documento territoriale di indirizzo sulla programmazione politiche di conciliazione famiglia lavoro" dell'ATS Brianza;
- la contrattazione integrativa può avere quindi ricadute fuori dai confini dell'azienda e ben oltre i lavoratori cui si rivolge. Tipico caso è quello dell'asilo nido aziendale. Le soluzioni confinate nell'ambito aziendale risulteranno inevitabilmente tutte a carico dell'impresa e dei lavoratori. Invece, coinvolgere il Comune, l'ATS e le Istituzioni pubbliche, per collegare il "welfare aziendale" con il welfare locale può produrre vantaggi reciproci, per i lavoratori interessati e per la comunità e una migliore qualità del servizio. Più in generale il rapporto con le istituzioni

pubbliche può offrire alle soluzioni di “welfare” un orientamento e una valutazione sulla qualità e sull’appropriatezza delle prestazioni;

- l’incremento dell’offerta di servizi e la loro interazione con il territorio può costituire un volano di crescita per i relativi settori e il loro indotto, con la conseguente creazione di occupazione e può contribuire quindi allo sviluppo del territorio ed alla ripresa dell’economia locale;
- il welfare aziendale si va affermando sempre più quale leva strategica delle associazioni imprenditoriali attraverso strumenti che prevedono l’utilizzo di “piattaforme” sempre più coerenti ai bisogni espressi da aziende e lavoratori.

Tutto ciò premesso, nel pieno rispetto degli attuali livelli di contrattazione e dell’autonomia negoziale nei diversi settori, con riferimento agli accordi di 2° livello per i quali siano previsti premi di risultato (PDR) ovvero regolamenti aziendali che danno titolo alla detassazione, nei casi di “voltura” in servizi di welfare,

le parti si impegnano a:

- promuovere la cultura del welfare aziendale a tutti i livelli ed in ciascun ambito, sia nei confronti delle aziende che nei confronti dei lavoratori, attraverso l’adeguamento delle rispettive scelte strategiche, lo sviluppo di luoghi e momenti di confronto, l’attivazione di iniziative di formazione anche congiunte, valorizzando la logica “win-win” che la sottende;
- promuovere uno sviluppo delle diverse forme di welfare aziendale che privilegi il carattere armonico ed integrato con il sistema del welfare istituzionale pubblico del territorio;
- promuovere la scelta delle soluzioni di welfare aziendale valorizzando il ruolo e l’autonomia delle parti sociali nella contrattazione di secondo livello, analizzando l’offerta pubblica e del terzo settore del territorio;
- valorizzare e promuovere le prestazioni sul fronte del welfare sociale definite negli accordi degli Enti Bilaterali;
- dare priorità alle forme di welfare volte a soddisfare il bisogno sociale dei lavoratori con particolare riferimento ai figli minori e ai famigliari con fragilità;
- laddove possibile per le dimensioni aziendali, promuovere una lettura del bisogno dei lavoratori, su cui costruire proposte mirate;
- istituire una banca dati (su cloud) degli accordi aziendali in materia stipulati nel territorio (buone prassi) finalizzata al solo utilizzo dei componenti il TST, previa liberatoria dell’azienda coinvolta;
- implementare la ricerca di iniziative di sperimentazione a carattere innovativo;
- promuovere l’attivazione di soluzioni in grado di sviluppare sinergie interaziendali in peculiari aree del territorio;

- mantenere un raccordo con la Rete Territoriale della Conciliazione ATS Brianza, con la quale è possibile valorizzare eventuali finanziamenti pubblici a sostegno delle politiche di welfare e di conciliazione.

Al fine di dare piena attuazione agli impegni che precedono e verificarne periodicamente gli sviluppi, le parti si incontreranno con periodicità semestrale per incontri di monitoraggio.

Lecco, 29 maggio 2017

Provincia di Lecco



---

Comune di Lecco



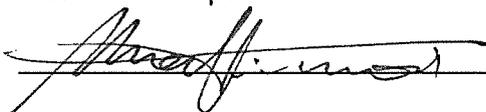
---

Camera di Commercio di Lecco



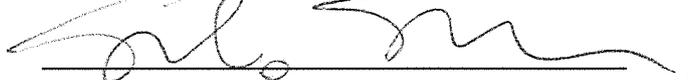
---

Network Occupazione



---

Confindustria Lecco e Sondrio



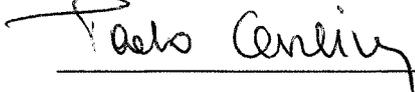
---

API Lecco



---

ANCE Lecco Sondrio



---

Confartigianato Imprese Lecco

S. Dono

CNA Como Lecco

Solfini

Confcommercio Lecco

M. e

Confesercenti Lecco

Leonello Bagnoli

Confcooperative dell'Adda

Giulio Marinoni

CDO Lecco

Mario Gropfer

CGIL Lecco

Wolfgang Pauer

CISL Monza Brianza Lecco

Rita Pauer

CST UIL del Lario

Silvano Mandel