

Il welfare contrattuale nella cornice del secondo welfare



Franca Maino

**Università degli Studi di Milano e
Laboratorio “Percorsi di secondo welfare”, Centro Einaudi**

**Seminario rivolto al gruppo dirigente della CISL del Veneto
Padova, 27 giugno 2016**

2

-
- Il contesto, i nuovi rischi sociali e la necessità di un “secondo welfare”
 - Il welfare aziendale e le novità della Legge di Stabilità 2016
 - Dal welfare aziendale al welfare territoriale
-





Il contesto, i nuovi rischi sociali e la necessità di un “secondo welfare”

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



La sindrome italiana tra nuovi bisogni e nuove categorie a rischio

La sindrome italiana

Tassi elevati di invecchiamento

Bassa fertilità

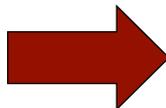
Bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Bassa offerta pubblica di servizi per l'infanzia e per gli anziani

Tassi di povertà elevati, che colpiscono famiglie con minori e gli anziani

Nuove categorie a rischio

Donne, specialmente se con figli
Anziani non-autosufficienti
Giovani (disoccupati/inattivi/ precari)
Persone a rischio vulnerabilità



Nuovi bisogni

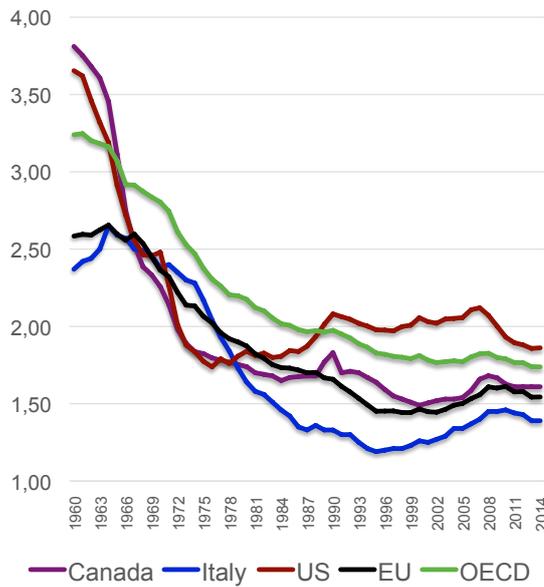
Conciliazione vita-lavoro
Long-term care
Politiche attive del lavoro e formazione
Politiche di inclusione

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi

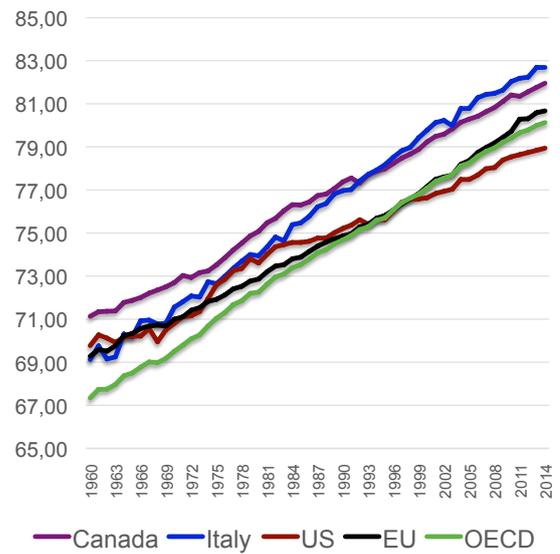


Principali trasformazioni demografiche / 1

Fertility rates, 1960-2014



Life expectancy at birth, 1960-2014

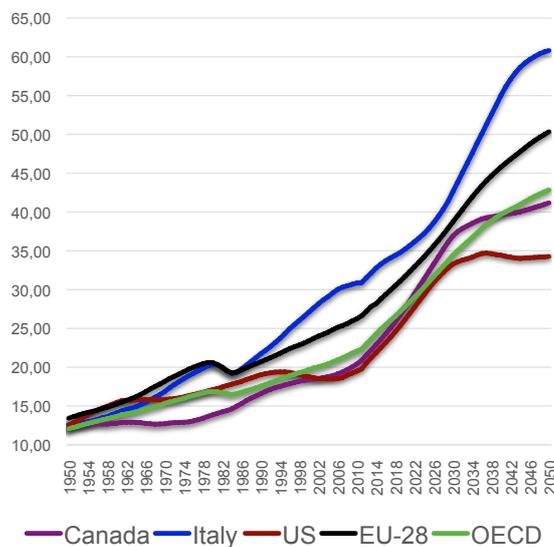


Fonte: OECD database.

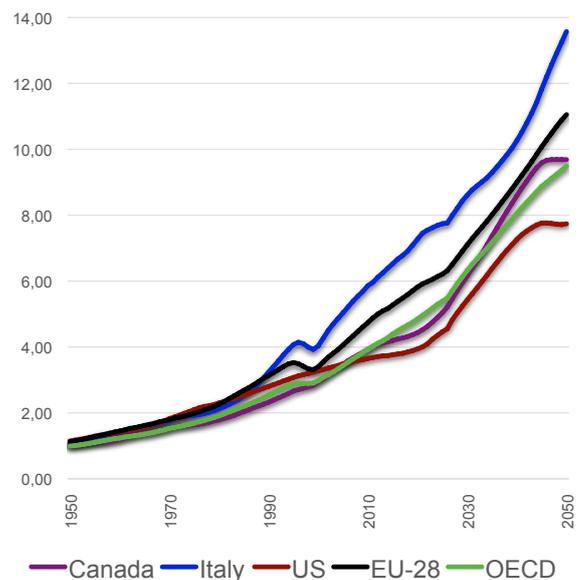


Principali trasformazioni demografiche / 2

Old dependency ratio (+65/15-64), 1950-2050, historical data and projections



People aged 80 or more over total population, 1950-2050



Fonte: OECD database.



Le donne nel mercato del lavoro

- **Tasso di occupazione femminile** in Italia è pari al 46,8%, oltre 13 punti sotto la media UE (pari al 59,6%), che al Sud salgono ad oltre 22 (2014)
- In Italia **650 mila donne inattive** si prendono cura dei figli minori, di adulti malati o disabili, di anziani non autosufficienti. Queste donne dichiarano che **vorrebbero lavorare, ma non possono farlo per** l'insufficienza di servizi pubblici o per l'alto costo di quelli privati.

La mancanza di circa **un milione di posti di lavoro nel settore dei servizi alle famiglie** (stima che tiene conto delle badanti e di altre forme di aiuto domestico "in nero") non sempre consente di acquistare servizi adeguati. Così in molti casi **l'onere di cura viene assunto dalla componente femminile.**

La crisi economica ha acuito le tensioni esistenti nel sistema di welfare

- Crescita della domanda di prestazioni (a fronte di nuovi rischi/bisogni)
- Aumento della "fascia grigia" di popolazione che rinuncia a prestazioni (ad esempio quelle sanitarie o all'acquisto di farmaci; crescita della povertà alimentare)
- Alle tradizionali **carenze del welfare pubblico** si aggiunge la **difficoltà a ricalibrare l'offerta di servizi** in linea con i "nuovi bisogni"
- Riduzione della spesa sociale
- Aumento della spesa privata (out of pocket) a carico delle famiglie

Assenza di universalismo nelle prestazioni monetarie e pochi servizi per minori e anziani

Spesa per famiglia e minori molto al di sotto di quella degli altri paesi (1,4% sul PIL vs. 2,2% nei paesi OECD) e spesa in contrazione dal 2009. Spesa previdenziale alta ma non riguarda i servizi per gli anziani

Le DONNE: una risorsa strategica per un welfare che insieme concili risposta ai (nuovi) bisogni e crescita del paese

Secondo la Banca d'Italia se il nostro paese avesse il tasso di occupazione medio UE il Pil farebbe un balzo in avanti di 7 punti

Per muovere in questa direzione (crescita dell'occupazione femminile, oggi pari al 46,8% a fronte di una media UE28 del 59,6%) è necessario:

- **Puntare su misure di conciliazione vita personale-vita lavorativa**
- **Sviluppare il “terziario sociale”, mercato dei servizi alla persona/ famiglia (mancano oggi almeno 1 milione di posti di lavoro in questo settore)**
- **Lasciarsi alla spalle un “welfare fai da te” che ha tradizionalmente scaricato sulla famiglia e sulle donne i carichi di cura dei figli e degli anziani (non autosufficienti)**

Verso il rinnovamento del welfare

In questa situazione drammatica una strada percorribile è quella del **secondo welfare: un mix di protezione e investimenti sociali a finanziamento non pubblico, fornito da una vasta gamma di attori economici e sociali collegati in reti caratterizzate da un forte radicamento territoriale.**

- Si aggiunge agli schemi del primo welfare, pubblico e universalistico, integrandone le lacune dove necessario.
- Stimola l'innovazione e permette di sperimentare nuovi modelli organizzativi, gestionali e finanziari.
- Può avventurarsi verso sfere di bisogno inesplorate (e in parte inesplorabili) dagli attori pubblici.
- Non può competere in termini di volumi di spesa e di risorse con il primo welfare

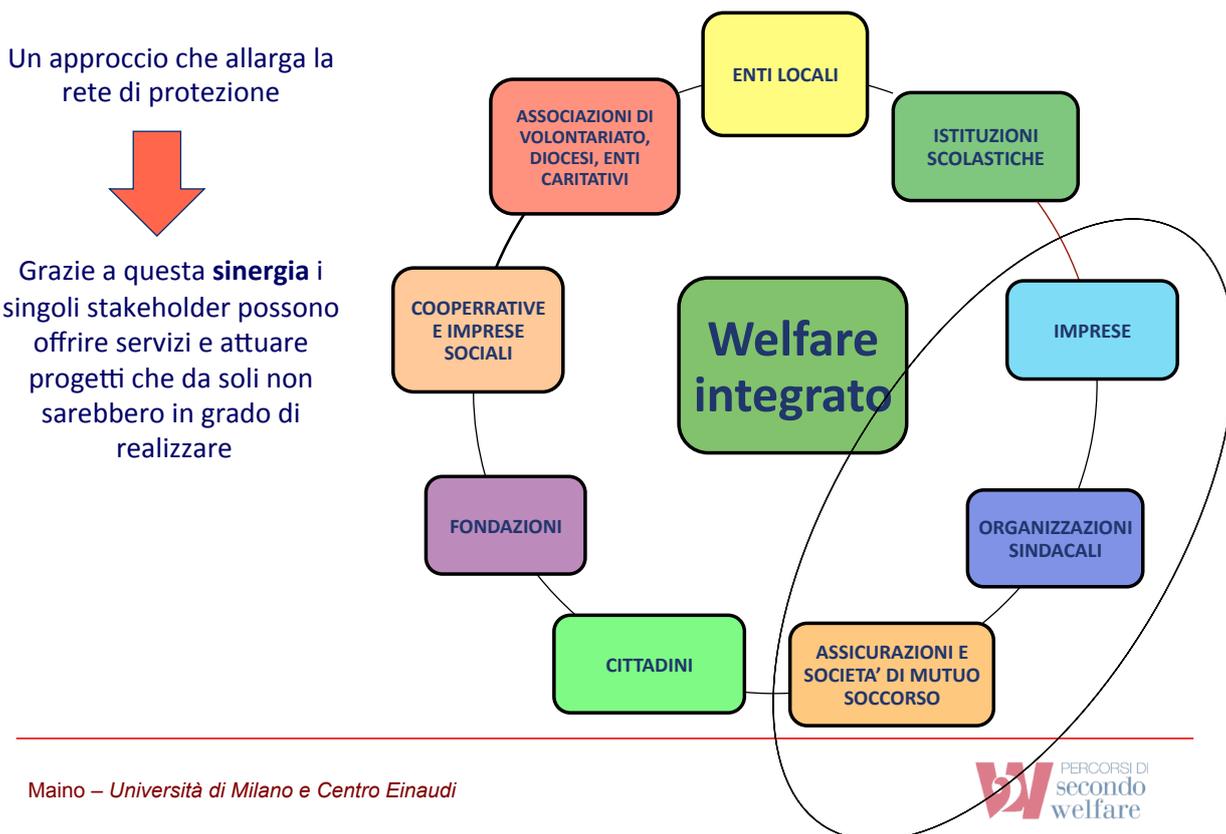
Il secondo welfare per passare dalla protezione alla promozione sociale



Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



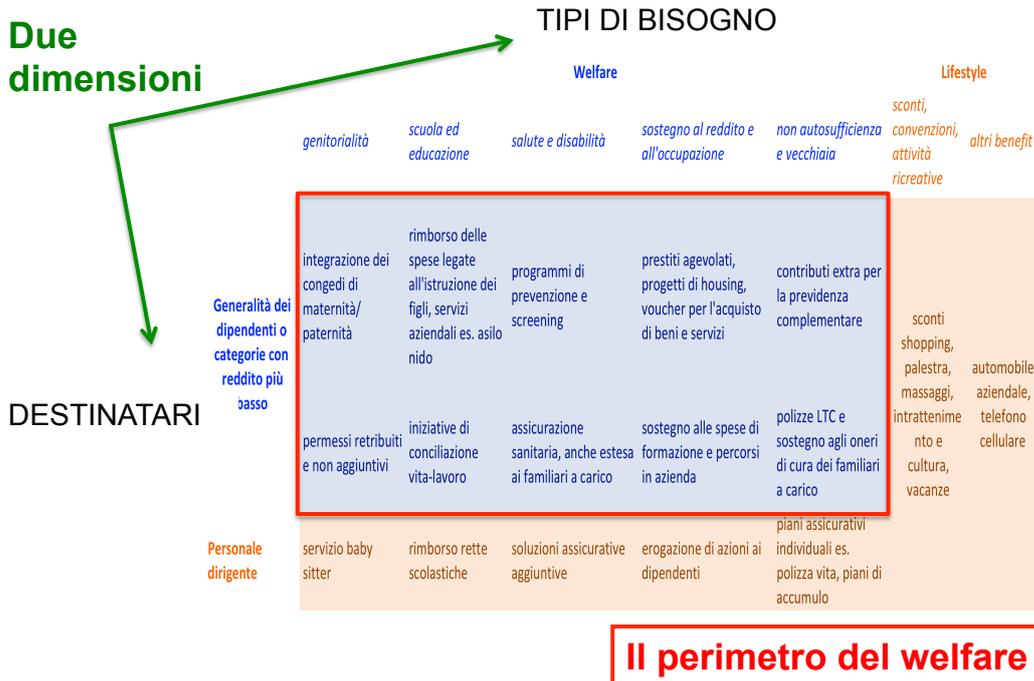
Una pluralità di attori che fanno rete



Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Cos'è "welfare" in azienda?



Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Il welfare aziendale e contrattuale alla luce della Legge di Stabilità 2016 e dei successivi Decreto Interministeriale e Circolare dell'Agenzia delle Entrate

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi





Il welfare aziendale nella Legge di stabilità 2016 e nel Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016: quali novità?

1. Nuova disciplina del **premio di produttività** fiscalmente agevolato, con ulteriori agevolazioni nel caso dell'erogazione del premio in welfare
2. Agevolazioni nel caso di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori**
3. **Modifica dell'art. 51 del TUIR per aggiornare la normativa sul welfare aziendale e ampliarne le possibilità di utilizzo (nuovi servizi e prestazioni rimborsabili)**
4. Promozione e valorizzazione della contrattazione di secondo livello

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate 15 giugno 2016

- Conferma le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 e dal Decreto del 25 marzo 2016 in tema di premio di risultato e welfare aziendale
- Chiarisce limiti e modalità di erogazione dei nuovi benefit e dei voucher servizi
- Le novità sono valide per il periodo d'imposta 2016 e successivi

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi

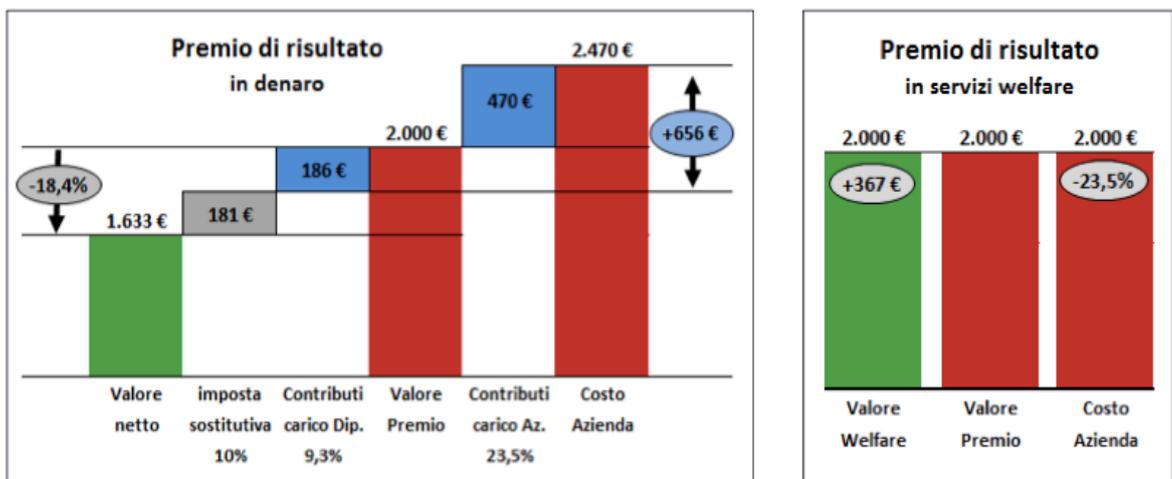


1. Nuova disciplina del premio di produttività

Viene incentivato il ricorso al welfare aziendale e contrattuale **ANCHE** nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività, **favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro =>**

- Il premio di produttività mantiene una imposta sostitutiva del 10%
- **Lo stesso premio erogato in welfare gode delle agevolazioni fiscali già previste dall'art. 51 del TUIR e non concorrere alla formazione del reddito da lavoro dipendente**
- Entrambe le opzioni rimangono soggette alle limitazioni di 2.000 euro di importo e 50.000 euro di reddito, e ogni lavoratore ha la facoltà di scegliere come ricevere il premio
- Il periodo obbligatorio di congedo di maternità deve essere computato ai fini della determinazione dei premi di produttività

Il premio di produttività in welfare: a chi conviene?



- Azienda: “guadagna” i contributi previdenziali a carico dell’azienda (470 euro)
- Lavoratore: “guadagna” imposte e contributi a carico del dipendente (367 euro) ma “perde” i contributi a carico dell’azienda

Fonte: <http://nuvola.corriere.it/2016/04/02/il-premio-di-risultato-diventa-welfare/1-8/>

Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate Premi di risultato

Decreto prevede che per **premi di risultato** si intendono “*le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione*” (articolo 2, comma 1 del Decreto).

Riguardo ai criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il comma 2 **ne rinvia la definizione alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale**, la quale deve “*prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati*”.

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate Partecipazione dei lavoratori

- Il limite di importo può essere aumentato fino a 2.500 euro se l’azienda introduce dei sistemi di coinvolgimento diretto dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro, secondo modalità definite nel decreto attuativo => si deve presentare un **Piano di innovazione** che preveda il coinvolgimento diretto dei lavoratori, non dei loro rappresentanti (un comitato paritetico già costituito non basta)

questo proposito, è opportuno chiarire come **le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro**. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, **non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione**.

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Modifica dell'art. 51 del TUIR

Si amplia le possibilità di utilizzo del welfare in aziendale, anche per via contrattuale

Si applica a tutti i benefit di welfare aziendale offerti ai lavoratori e prevede:

- ✓ eliminazione del **requisito della volontarietà**
- ✓ aggiornamento e ampliamento dei **servizi per l'infanzia**
- ✓ inclusione della **non autosufficienza**
- ✓ diffusione di strumenti che facilitino la fruizione di servizi, come i **voucher**

Legge di Stabilità e Piani di welfare aziendale

- Il welfare aziendale “tradizionale” – sia esso legato a obiettivi aziendali e/o previsto in aggiunta a un premio di risultato, senza naturalmente la possibilità di sostituzione con denaro – non è soggetto a limiti, eccetto quelli già previsti dall’art. 51 del TUIR

Vantaggi per il lavoratore dipendente

- favorire lo sviluppo di piani di *welfare* aziendale attribuendo maggiore forza contrattuale ai dipendenti che potranno ricorrere all’utilizzo di questo strumento in fase di negoziazione delle condizioni di lavoro
- diminuire il *gap* culturale tra la grande impresa e la piccola/media impresa, solitamente meno incline all’adozione spontanea di piani di *welfare*
- permettere la convivenza dei piani di *welfare* adottati su base volontaria con quelli derivanti da contrattazione



Modifica dell'art. 51 Superamento del limite della volontarietà

- La modifica della *lettera f* consente ad aziende e sindacati di concordare interventi a favore dei dipendenti richiamando le finalità elencate nell'art. 100 del TUIR (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto) senza “portarsi dietro” il vincolo della volontarietà previsto da quest'ultimo articolo
- L'art. 100 prevede che il welfare debba essere “volontariamente sostenuto” per essere deducibile dal reddito di impresa nel limite del 5 per 1.000 del costo del lavoro e non assoggettato a imposizione in capo al lavoratore
- **La nuova formulazione “volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale” esplicita la possibilità di coinvolgere legittimamente i rappresentanti dei lavoratori nella definizione dei piani di welfare, equiparando i benefit previsti da accordi aziendali a quelli erogati unilateralmente dall'azienda**

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate I benefit dell'art. 100

- Possono essere introdotti nella contrattazione integrativa, godendo di deducibilità integrale dei costi da parte del datore di lavoro => **MENTRE l'azione unilaterale conserva il limite del 5x1000**
- Familiari destinatari possono non essere fiscalmente a carico
- Non è consentita erogazione monetaria o rimborso

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi





Modifica dell'art. 51 Ampliamento del paniere dei servizi / 1

La **lettera f-bis** aggiorna e amplia il novero dei servizi soggetti ad agevolazioni fiscali e contributive in base all'art. 51, includendo tutti i **servizi per l'infanzia** e ricomprendendo quelli integrativi e di mensa collegati alla frequenza scolastica dei figli ma anche la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali e borse di studio a favore dei familiari

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate *I benefit per i figli*

- Asili nido, scuole materne, centri estivi ed invernali, ludoteche
- Assegni di studio, sussidi e borse di studio, spese per rette e tasse scolastiche; libri di testo
- Trasporto, mense, gite didattiche => iniziative incluse nei piani di offerta formativa
- **Servizi di baby-sitting**



Modifica dell'art. 51 Ampliamento del paniere dei servizi / 2

La **lettera f-ter** apre all'importante riconoscimento delle sfide connesse all'invecchiamento demografico: la non autosufficienza e i servizi di cura per **i familiari anziani** sono esplicitamente richiamati nel TUIR e considerati strumenti di sostegno al benessere delle famiglie e di conciliazione vita-lavoro al pari delle politiche per la cura dei figli

Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate *Benefit per anziani e non autosufficienti*

- Anziani: al compimento dei 75 anni
- Non autosufficienti: non in grado di compiere gli atti della vita quotidiana; necessitano di sorveglianza continua
- Non sono inclusi i bambini a meno che non ci sia una patologia



Decreto attuativo della Legge 208/2015 Voucher (art. 6)

- *I documenti di legittimazione, o voucher, non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare e non sono monetizzabili o cedibili a terzi (così da scongiurare l'uso scorretto del voucher come una sorta di moneta parallela che consenta la fruizione dei servizi da parte di chi non ne avrebbe diritto); possono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per il suo intero valore nominale (non possono essere integrati)*
 - Possibilità di utilizzare i voucher per erogare servizi di welfare, al fine di facilitare l'introduzione di piani di **welfare nelle PMI** attraverso l'adozione di uno strumento acquistabile e immediatamente spendibile
- => Un sistema di *voucher* per l'acquisto di servizi di natura socio-sanitaria e per il disbrigo delle incombenze quotidiane può favorire **nuova occupazione** ma anche **l'emergere del lavoro nero** così diffuso fra i collaboratori domestici e gli assistenti personali, con il vantaggio di migliorare le condizioni di lavoro e aumentare il gettito contributivo determinato dall'aumento dell'occupazione regolare

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate L'uso dei voucher

- Danno diritto a un solo bene/prestazione
- Esatta corrispondenza tra valore indicato e costo del servizio => no possibilità di integrazione a carico del beneficiario
- Intestazione del titolo all'effettivo fruitore
- Non può essere rappresentativo di somme
- Può essere somministrazione continuativa dello stesso bene es. abbonamento, "pacchetto"

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Circolare n. 28/E Agenzia delle Entrate *Voucher - le deroghe*

- Singolo voucher rappresentativo di più beni/servizi, anche selezionabili da un elenco (es. piattaforma online)
- Entro il limite di 258,23 euro
- Per erogazioni in natura (beni, servizi, buoni) non somme
- Pluralità di beni anche definibili successivamente => fringe benefits
- Anche i ticket pasto conservano la propria disciplina (Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010 n. 207)



Puntare sui voucher servizi alla persona?

Il **voucher servizi alla persona** si configura come uno strumento ideale per la promozione e diffusione di misure di welfare aziendale:

- Mezzo adeguato per rispondere ai nuovi bisogni sociali accrescendo il protagonismo dei beneficiari (*empowerment*)
- Catalizzatore di nuovi protagonisti e risorse: dalle aziende alle famiglie, dai fornitori di servizi alle amministrazioni pubbliche (locali)
- Motore di sviluppo economico grazie alla crescita del terziario sociale
- Strumento di semplificazione delle procedure di erogazione di prestazioni/servizi
- Strumento che si inserisce perfettamente nell'alveo del quadro sociale europeo



Welfare aziendale nella Legge di stabilità 2016

- **Ventaglio più ampio e diversificato di interventi** con riferimento alla conciliazione vita personale-lavoro (in attesa della Legge sullo *smart working*)
- Incentivo allo sviluppo della contrattazione di secondo livello: parti sociali e **contrattazione aziendale/territoriale** possono dare legittimità e continuità alle misure di welfare aziendale
- **Premio di produttività come fonte** di risorse per garantire beni e servizi ai dipendenti anche grazie a un loro ampio coinvolgimento
- **Agevolazioni fiscali** per trasferire più valore al dipendente a parità di spesa, e “risparmiare” contributi all’azienda.
- Promozione del **voucher servizi** (con eventuali margini di sviluppo se si tornasse a discutere della Proposta di legge sul voucher universale servizi alla persona)
- Ammodernamento del **TUIR** (ma ancora ampi margini..)

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Dal welfare aziendale al welfare territoriale per rispondere ai bisogni e fare delle PMI un motore di crescita

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Relazioni industriali e piani di welfare

- **Contrattazione nazionale** => inclusione nel contratto nazionale delle esperienze di welfare più innovative sperimentate al livello aziendale, in modo da farle diventare patrimonio comune di un determinato settore
- **Contrattazione aziendale e inter-aziendale** => dentro un quadro di regole generali, le parti possono attivarsi per intercettare bisogni ed esigenze specifiche di una determinata popolazione conciliandole con le esigenze produttive dell'azienda
- **Contrattazione territoriale** => per le piccole aziende può essere utile un'azione di rete sul territorio ove le associazioni imprenditoriali, d'intesa con i sindacati, elaborano "pacchetti di welfare" a loro dedicati offrendo alle imprese della rete assistenza tecnica per la loro implementazione e gestione
- **Bilateralità** => enti e fondi di origine contrattuale (nazionale e/o territoriale), composti e gestiti in modo paritetico hanno la finalità di erogare alle parti che hanno sottoscritto il contratto servizi e prestazioni (anche di welfare) finanziati grazie ai contributi versati

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Puntare sulle reti tra PMI

- Nuove forme di cooperazione interaziendale per unire competenze ed esperienze e ottenere vantaggi di scala per bilanciare le difficoltà connesse alle modeste dimensioni delle PMI
- Possibilità di condividere vantaggi che vanno oltre le singole realtà imprenditoriali coinvolte, e che possono riguardare lo sviluppo e la crescita, il benessere dei dipendenti, e avere anche ricadute sul territorio
- **Reti d'impresa e accordi inter-aziendali hanno enormi potenzialità in ambito sociale, sanitario, della formazione e della conciliazione (reti con soggettività giuridica e reti prive di autonomia giuridica possono gestire piani di welfare)**
- Più di 2.000 reti d'Impresa in Italia, che coinvolgono più di 10.000 aziende (solo nel 2015: + 518 nuove reti - *Dati Infocamere*)
- **Ruolo strategico delle Associazioni datoriali, che possono fungere da "registra" e farsi carico del perfezionamento, della gestione e del controllo del piano di welfare condiviso tra tutte le aziende interessate a partecipare**
- **Reti incentrate sul welfare: GIUNCA, Bionetwork, Welfa-RE, WelfareNet, Confindustria Prato, EuGenio, Moltiplica, Varese Welfare, Network IEP**

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Il contratto di rete per il welfare: GIUNCA a Varese

- **Ottobre 2012:** a Varese GIUNCA - Gruppo Imprese Unite Nel Collaborare Attivamente è il primo esempio di una rete d'impresa nata per il welfare aziendale a vantaggio dei dipendenti => 11 imprese di diversi settori e dimensioni
 - => Gli interventi: welfare aziendale e formazione
- **Aprile 2014: GIUNCA aderisce alla RTC di Varese:**
 - => Gli aderenti si sono impegnati – a partire dal contributo economico di Regione Lombardia - a realizzare un progetto che consenta ad oltre 3.000 famiglie di accedere a servizi socio-sanitari di qualità a costi agevolati e di ricevere rimborsi:
 - servizi per la cura dei figli ma anche di natura socio-sanitaria (ad es. babysitter a domicilio, **prestazioni domiciliari ed ospedaliere, infermiere e fisioterapista, servizi di trasporto individuale, disbrigo pratiche e commissioni**, centri estivi per bambini a prezzi agevolati)
 - rimborso spese fino a 1.000 euro a copertura di un massimo del 50% del costo sostenuto per l'acquisto di servizi di pre e post-scuola materna e dell'infanzia, baby-sitter e centri estivi, e **per l'assistenza domiciliare e ospedaliera di familiari non autosufficienti** (in base all'ISEE)
 - => Confcooperative Insubria e Centro di Servizi per il Volontariato della provincia di Varese si sono messi a disposizione per "accompagnare" la scelta dei fornitori

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Welfare inter-aziendale per le PMI

Gennaio 2014: Welfa-RE a Reggio Emilia

- Unindustria Reggio Emilia - associazione datoriale aderente a Confindustria che raccoglie 1.200 aziende, per un totale di circa 52mila dipendenti - avvia il progetto Welfa-RE insieme a provider specializzati e ad un "gruppo di lavoro" di aziende
- Obiettivo: offrire alle aziende del territorio pacchetti di servizi a condizioni agevolate

Tre aree di intervento:

- gestione del reddito, affidata a Welfare Company
- gestione dei figli, attraverso la convenzione con Coopselios
- gestione degli anziani, con il supporto di Italiassistenza

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



L'accordo regionale del settore socio-assistenziale

Il 2 novembre Fp Cgil, Fp Cisl, Fisascat Cisl e Uil Uiltucs e Uneba Veneto hanno firmato a Padova l'accordo collettivo integrativo regionale che riguarda **10 mila lavoratori di case di riposo e altre strutture socio-sanitarie assistenziali operanti in Veneto**

L'accordo offre l'opportunità per i dipendenti di usufruire di un nuovo sistema di welfare basato sull'utilizzo della parte variabile del salario.

=> I dipendenti hanno la possibilità di scegliere se incassare le componenti variabili del salario (dai bonus per la costanza di servizio o per l'affiancamento ad un neoassunto fino alla componente territoriale della retribuzione e ai permessi) in:

- ✓ denaro
- ✓ servizi di welfare
- ✓ riduzioni dell'orario di lavoro.

L'accordo quadro regionale si aggiunge al piano di sanità integrativa introdotto dal CCNL vigente e operativo da gennaio 2016

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Bilateralità: il Fondo WILA in Lombardia

Luglio 2015: si è costituito WILA, Fondo di Welfare Integrativo Lombardo dell'Artigianato intercategoriale di assistenza socio-sanitaria per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti dell'artigianato

■ Prestazioni a carattere sanitario:

- *Intervento chirurgico ambulatoriale; indennità di maternità o di paternità; Indennizzo a seguito di malattie o infortuni che richiedano un'astensione dal lavoro superiore ai 180 giorni; Trattamenti fisioterapici riabilitativi a seguito di infortunio; Odontoiatria; cure dentarie da infortunio; Tariffe agevolate per tutte le prestazioni odontoiatriche e ortodontiche; Stati di non autosufficienza; servizi di consulenza => dedicate esclusivamente ai titolari iscritti al Fondo WILA*
- *Ospedalizzazione domiciliare a seguito di malattia e infortunio => **dedicate esclusivamente ai genitori del dipendente iscritto al Fondo WILA, a prescindere dalla convivenza con il dipendente***

■ Prestazioni a carattere sociale:

- *Contributo per spese acquisto libri scolastici per i dipendenti e per i loro figli; Contributo per rette asili nido, pubblici e privati; Contributo per la conferma in qualifica di apprendistato; Contributo per il figlio disabile; **Retta di degenza per ricoveri di Residenza Sanitaria Assistenziale (pubblica e privata)***

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Welfare Point di Cittadella, in Veneto



- ✓ Una **agenzia sociale** che ha come obiettivo quello di semplificare la fruizione dei servizi disponibili sul territorio da parte dei cittadini
- ✓ Uno **sportello informativo** a cui possono accedere i lavoratori (e i loro familiari) delle imprese clienti di Innova Srl oppure i cittadini associati all'Associazione WelfareLab, per avere supporto nell'individuazione dei servizi necessari per la soddisfazione di un loro bisogno, sia esso riguardante l'assistenza agli anziani, l'orientamento scolastico e lavorativo dei propri figli, la cura della propria casa e tutto ciò che ha a che fare con la cura della persona e degli spazi domestici

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Tre obiettivi/fronti di intervento su cui puntare

- **Aggregare la domanda** per fare “massa” e generare nuove relazioni allo scopo di offrire servizi nuovi ad una platea più ampia di destinatari: dai beni sociali e socio-sanitari ai servizi di conciliazione vita personale-lavoro, ai bene alimentari
- **Aggregare i servizi di welfare** per creare una infrastruttura sociale che si basi sul coinvolgimento dei potenziali erogatori (mutue, assicurazioni, cooperative, imprese sociali, medici) => fondamentale: 1) intercettare la spesa out-of-pocket delle famiglie e farla diventare risorsa da intermediare, 2) attivare/coinvolgere operatori sociali e sanitari già operanti
- **Condivisione di prestazioni e piani di welfare aziendale** tra le micro e PMI (e tra i lavoratori autonomi) => cruciali i contratti integrativi e aziendali per provare a sperimentare soluzioni innovative (vere e proprie piattaforme di sharing del welfare integrativo)

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



Il sito "Percorsi di secondo welfare"



HOME
IL PROGETTO
OUR PROJECT
GRUPPO DI RICERCA
RAPPORTI DI RICERCA

WORKING PAPER
FOCUS TEMATICI
NEWSLETTER
PARTNER
IL NOSTRO NETWORK



I protagonisti del secondo welfare

PRIVATI PARTI SOCIALI TERZO SETTORE GOVERNI LOCALI *primo welfare* RAPPORTI FOCUS

divisi in Interviste Segnalazioni UE Mondo Recensioni Rassegna Stampa Opinioni Working Paper Second Welfare

ENTILocali /

Il caso di Cinisello

di Chiara Lodi Rizzini

Nonostante i tagli alle risorse economiche ed umane e la presenza di rigidità normative, sono numerosi i Comuni che hanno intrapreso percorsi di rinnovamento del welfare locale basati sulla collaborazione con gli attori sociali territoriali. Uno di questi è il Comune di Cinisello Balsamo che, presa coscienza del peggioramento e dei cambiamenti delle forme di povertà, ha avviato un percorso di ricostruzione dei servizi ad esse dedicati a partire appunto dalla collaborazione con gli attori sociali locali, percorso che ha portato all'istituzione di un tavolo povertà con importanti funzioni progettuali e di coordinamento.

LEGGI

Comment

ENTILocali /



Il Comune di Milano lancia il suo baratto amministrativo

LEGGI

Commenti

ENTILocali /



Baratto amministrativo: che fine ha fatto la sussidiarietà?

LEGGI

Commenti

FONDAZIONI /



La 3ª edizione di "Welfare di Comunità e Innovazione Sociale"

LEGGI

Commenti

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi



CORRIERE DELLA SERA



Franca Maino
franca.maino@unimi.it
www.secondowelfare.it

Maino – Università di Milano e Centro Einaudi

