

## Welfare aziendale e conciliazione: novità e prospettive

Conciliazione In Pratica: la piccola impresa si innova  
Azione realizzata nell'ambito della DGR n. X/1081/2013 "Valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione, dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare"

Milano, 23 febbraio 2016

Giulia Mallone  
Università degli Studi di Milano  
Laboratorio "Percorsi di secondo welfare", Centro Einaudi  
[giulia.mallone@secondowelfare.it](mailto:giulia.mallone@secondowelfare.it)

## I moduli:

---

1. Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Italia
  2. La fiscalità del welfare e le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016
  3. Sfide e prospettive del welfare contrattuale: uno sguardo alle PMI
-

---

# **1. Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Italia**

2. La fiscalità del welfare e le novità  
introdotte dalla Legge di Stabilità 2016

3. Sfide e prospettive del welfare  
contrattuale: uno sguardo alle PMI

---

---

## 1. Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Italia

- ✓ *Welfare e conciliazione vita-lavoro: aree di intervento, diffusione e buone prassi*
- ✓ *La diffusione del welfare nelle aziende*

---

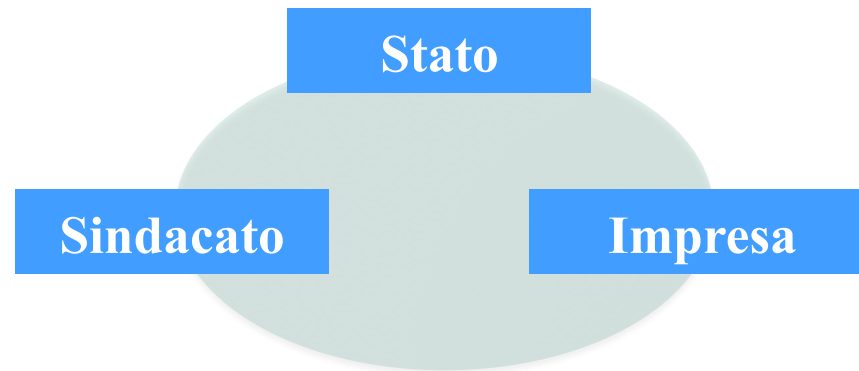
## 1. Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Italia

- ✓ ***Welfare e conciliazione vita-lavoro: le aree di intervento***
- ✓ *La diffusione del welfare nelle aziende*

# Il welfare aziendale come “tassello” del secondo welfare

---

- ◆ *Benefit* e servizi forniti dall'azienda e/o dai sindacati ai lavoratori che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale.
- ◆ **I protagonisti:**



# Cos'è "welfare"?

Due dimensioni

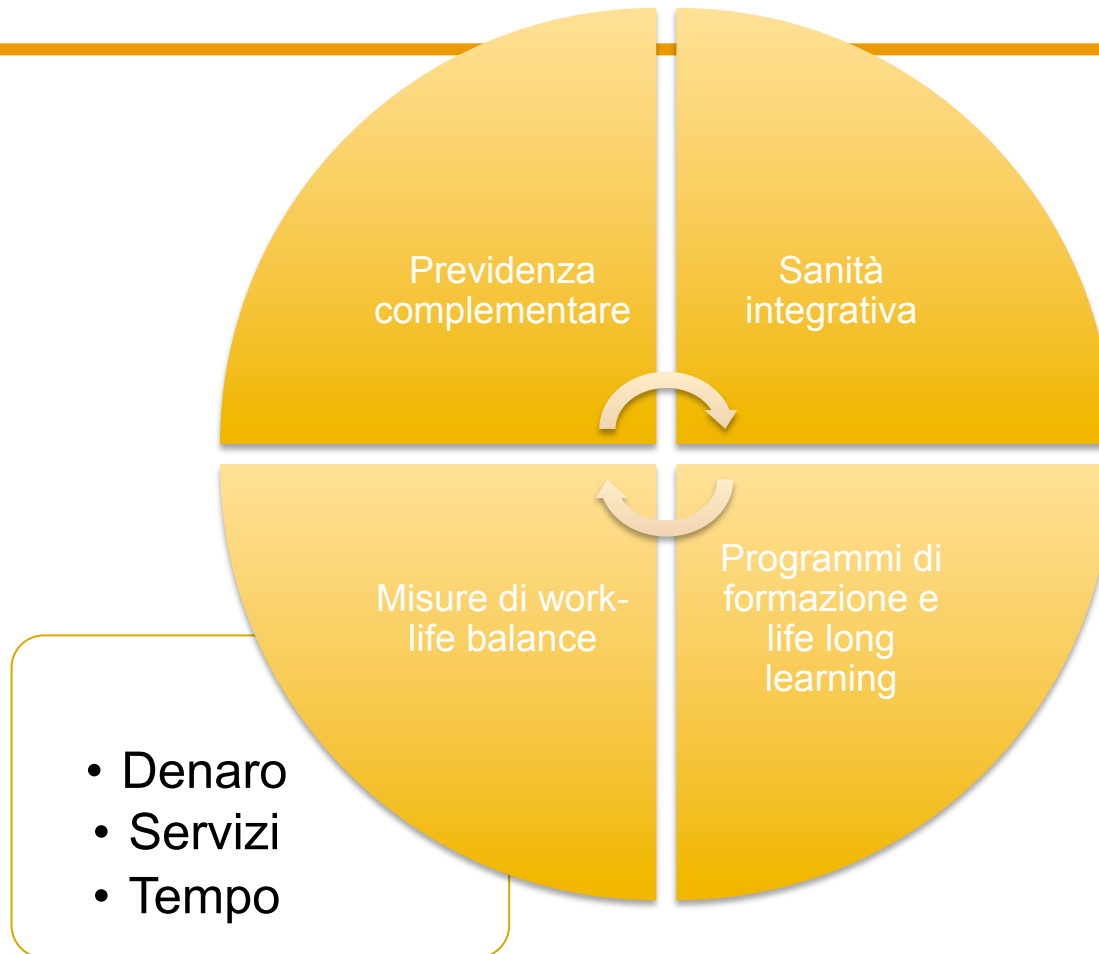
## TIPOLOGIA DI BENEFIT

DESTINATARI

	Welfare					Lifestyle	
	genitorialità	scuola ed educazione	salute e disabilità	sostegno al reddito e all'occupazione	non autosufficienza e vecchiaia	sconti, convenzioni, attività ricreative	altri benefit
<b>Generalità dei dipendenti o categorie con reddito più basso</b>	integrazione dei congedi di maternità/paternità	rimborso delle spese legate all'istruzione dei figli, servizi aziendali es. asilo nido	programmi di prevenzione e screening	prestiti agevolati, progetti di housing, voucher per l'acquisto di beni e servizi	contributi extra per la previdenza complementare	sconti shopping, palestra, massaggi, intrattenimento e vacanze	automobile aziendale, telefono cellulare
<b>Personale dirigente</b>	permessi retribuiti e non aggiuntivi	iniziative di conciliazione vita-lavoro	assicurazione sanitaria, anche estesa ai familiari a carico	sostegno alle spese di formazione e percorsi in azienda	polizze LTC e sostegno agli oneri di cura dei familiari a carico		
	servizio baby sitter	rimborso rette scolastiche	soluzioni assicurative aggiuntive	erogazione di azioni ai dipendenti	piani assicurativi individuali es. polizza vita, piani di accumulo		

**Il perimetro del welfare**

# Le aree del welfare in azienda





# La conciliazione vita-lavoro all'interno delle politiche di welfare aziendale: cosa intendiamo?

*Tutte le soluzioni introdotte dall'azienda e dai rappresentanti dei lavoratori con l'obiettivo di supportare la famiglia e aiutare i dipendenti – uomini e donne – nella gestione dei compiti di cura dei famigliari a carico*

---

## 1. Servizi

Es. Servizi *on-site*, “salva tempo” e dedicati ai familiari dei dipendenti; counselling e orientamento

## 2. Sostegno al reddito

Es. Fondi e assicurazioni, rimborsi spese scolastiche, integrazione congedi

## 3. Flessibilità dei tempi

Es. Flessibilità nei tempi e nel luogo di lavoro; possibilità di richiedere modalità di lavoro come il part-time e lo *smartworking*; permessi retribuiti

### ... ma anche:

- ✓ Permessi e agevolazioni allo studio per i dipendenti
- ✓ Reinserimento post-maternità
- ✓ Programmi di formazione e sensibilizzazione
- ✓ Convenzioni con i servizi sul territorio e in collaborazione con gli enti locali

# Gli strumenti della conciliazione (I): denaro e servizi

## *L'Oréal Italia e l'attenzione alle donne*

L'Oréal, casa francese di cosmetici e prodotti di bellezza con 2000 dipendenti in Italia, nella stragrande maggioranza donne.

2013 => lanciato il **programma internazionale per i dipendenti “Share & Care”** per fornire gli stessi benefici a tutti i dipendenti L'Oréal nel mondo => “base comune” di benefit di welfare (Protect), salute (Care), genitorialità (Balance), e qualità della vita sul luogo di lavoro (Enjoy)

### **Accordo aziendale => “mamme al lavoro”**

- ✓ orario flessibile dalle 8 alle 10.30 fino al terzo anno di vita del bambino
- ✓ concessione del part-time orizzontale di 30 ore settimanali fino al secondo anno di vita del bambino
- ✓ integrazione del congedo di maternità facoltativa: in aggiunta al trattamento dell'Inps un ulteriore 15% della retribuzione lorda
- ✓ contributo mensile di 130 euro per l'asilo nido fino al terzo anno di vita del bambino
- ✓ le 40 ore di permesso retribuito per visite mediche aziendali riconosciute ai propri dipendenti utilizzabili per visite mediche del bambino fino al terzo anno di età

### **Per il futuro**

- da ottobre 2014 => sperimentazione di due giorni al mese di **smartworking**, in attesa di inserire lo strumento nel prossimo accordo aziendale
- ✓ corsi di **formazione** per l'utilizzo delle tecnologie; per i manager, misurazione dei risultati
- ✓ “mamme al lavoro” => “genitori al lavoro”

# Gli strumenti della conciliazione (I): denaro e servizi

## *Coop Lombardia pensa agli anziani*

- avviato nel 2014 il “Progetto Welfare – Filo Rosso”
- coordinato da una commissione paritetica, composta dai rappresentanti delle tre maggiori Organizzazioni Sindacali (Filcams-CGIL, Uiltucs-UIL, e Fisascat-CISL) e da altrettanti rappresentanti della Cooperativa.
- Attenzione all’universo femminile

### Tre aree di intervento :

- ✓ maternità (“Filo Arancio”);
- ✓ cura dei figli nei periodi di chiusura delle scuole (“Filo Azzurro”);
- ✓ assistenza domiciliare per familiari parzialmente o completamente non autosufficienti (“Filo Verde”).

- Pacchetti di **12 ore di assistenza socio-sanitaria domiciliare gratuita**

- Convenzioni con **cooperative sociali dei vari territori lombardi:**

Coesa, Crm, Genera e Cogess per le diverse zone di Milano e provincia; la cooperativa Sentiero per Cremona; Città del sole per Bergamo, Progetto Sociale a Como; Codams2 per la zona di Pavia; Gruppo Eva su Brescia; Siamo Qui per la zona di Varese.

- Dalla fine di ottobre 2014 attivato **uno sportello informativo telefonico** dedicato ai lavoratori con familiari non autosufficienti con la collaborazione della società **Eudaimon**

## Gli strumenti della conciliazione (II): tempo

### *Il caso di Intesa Sanpaolo*

- Il 10 **dicembre 2014** Intesa Sanpaolo e i sindacati – FD, FABI, Cgil, Cisl, Uil e UGL – hanno firmato un accordo di gruppo che introduce il lavoro flessibile nel Gruppo.
- Gli obiettivi dell'accordo sono di **agevolare l'equilibrio** tra una migliore gestione dei tempi di vita e le esigenze organizzative aziendali, e il rafforzamento del **senso di appartenenza** e orgoglio attraverso un insieme di politiche di valorizzazione del welfare aziendale.
- L'accordo è il risultato del lavoro di analisi svolto dal **Comitato Welfare**, istituito dalle parti il 24 febbraio 2014.
- Prima sperimentazione: da marzo 2015 fino alla fine dell'anno, per dipendenti a tempo indeterminato (anche part-time).
- La sperimentazione è supportata da percorsi formativi/informativi sia per i destinatari che per tutti i dipendenti delle strutture coinvolte.
- Massimo 8 giornate al mese, programmate settimanalmente e approvate dal responsabile.

#### **Il Lavoro Flessibile**

**Da Hub aziendale:** svolto da altra sede aziendale

**Da Casa:** da domicilio/residenza del dipendente o da altro luogo privato preventivamente concordato

**Da Cliente:** in relazione alla specifica relazione commerciale/figura ricoperta dal dipendente

## Smartworking:

### DdL approvato in CdM il 28 gennaio

- Come soli limiti la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale
- Diritto allo **stesso trattamento** (normativo, economico, PdP...) di chi lavora in ufficio
- Il datore garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore
- Diritto del lavoratore alla **tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa e al normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al luogo prescelto
- ■ I **contratti collettivi** possono introdurre ulteriori previsioni per agevolare lavoratori e imprese


---

## 1. Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Italia

- ✓ *Welfare e conciliazione vita-lavoro: le aree di intervento*
- ✓ ***La diffusione del welfare nelle aziende***

## Il livello comparato

Copertura degli schemi di VOW – Voluntary Occupational Welfare,  
% di lavoratori

	Pensions	HC	REC	TRA (CVT)
<b>Austria</b>	MARGINAL	MARGINAL	MARGINAL/ BROAD (working time arrangements)	SUBSTANTIAL
<b>Belgium</b>	SUBSTANTIAL	BROAD	MARGINAL/ (working time arrangements)	BROAD
<b>Germany</b>	BROAD	BROAD (Sickness benefits)	SUBSTANTIAL	SUBSTANTIAL
 <b>Italy</b>	SUBSTANTIAL	SUBSTANTIAL	SUBSTANTIAL	SUBSTANTIAL
<b>Poland</b>	MARGINAL	MARGINAL	SUBSTANTIAL	MARGINAL
<b>Spain</b>	SUBSTANTIAL	BROAD	SUBSTANTIAL	SUBSTANTIAL
<b>Sweden</b>	BROAD	BROAD (Sickness insurance)	-	BROAD
<b>UK</b>	SUBSTANTIAL	MARGINAL	BROAD	MARGINAL

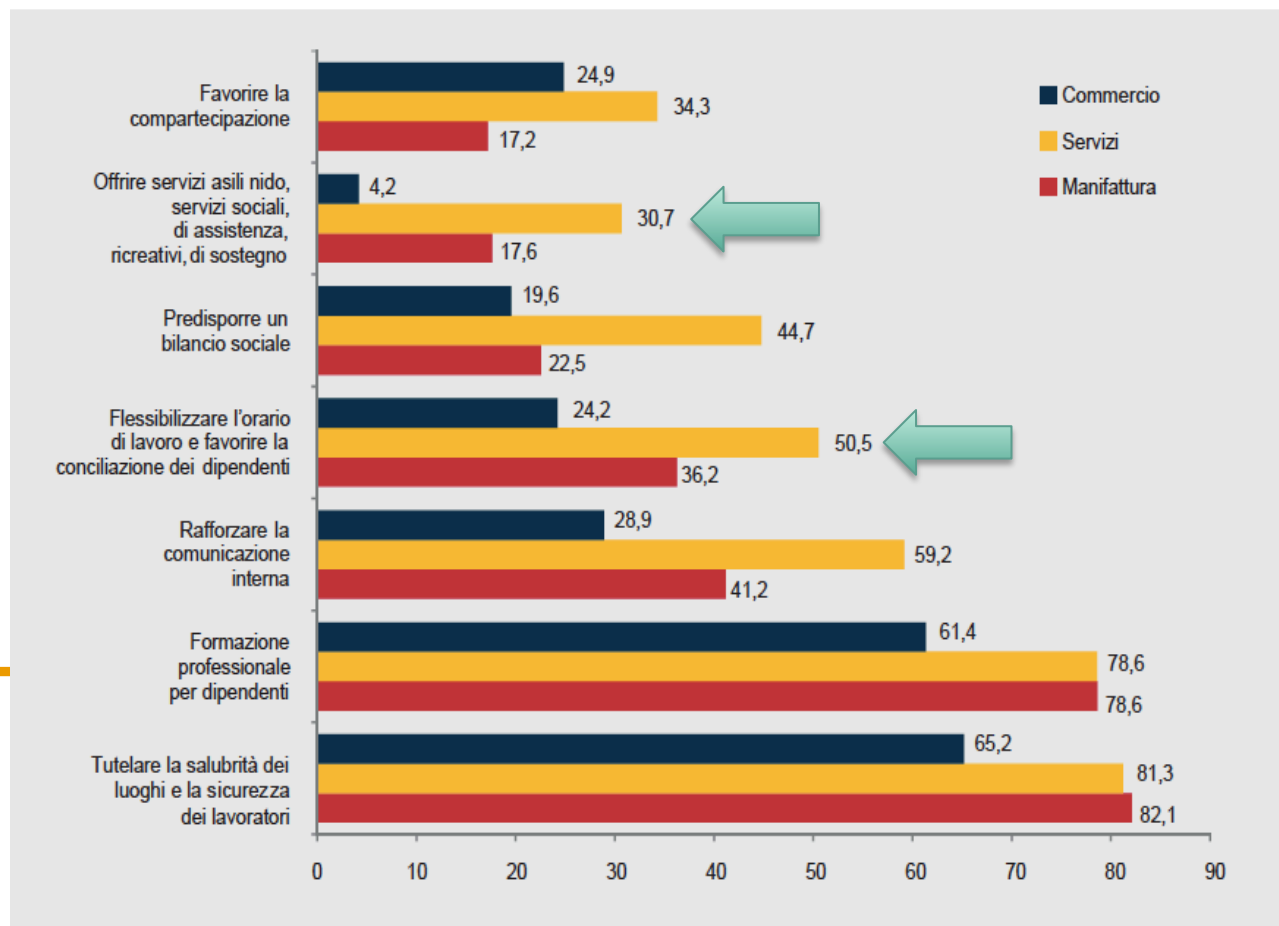
< 20%, MARGINAL; 20-50%, SUBSTANTIAL; >50%, BROAD

- In Italia, Spagna e Svezia si sta ampliando notevolmente il ruolo della **negoziazione di secondo livello**, accanto a quella nazionale (settoriale).

Fonte: rapporto finale del progetto ProWelfare

# Il welfare in Italia

Imprese che hanno adottato iniziative di welfare per macrosettore (anno 2014, %)



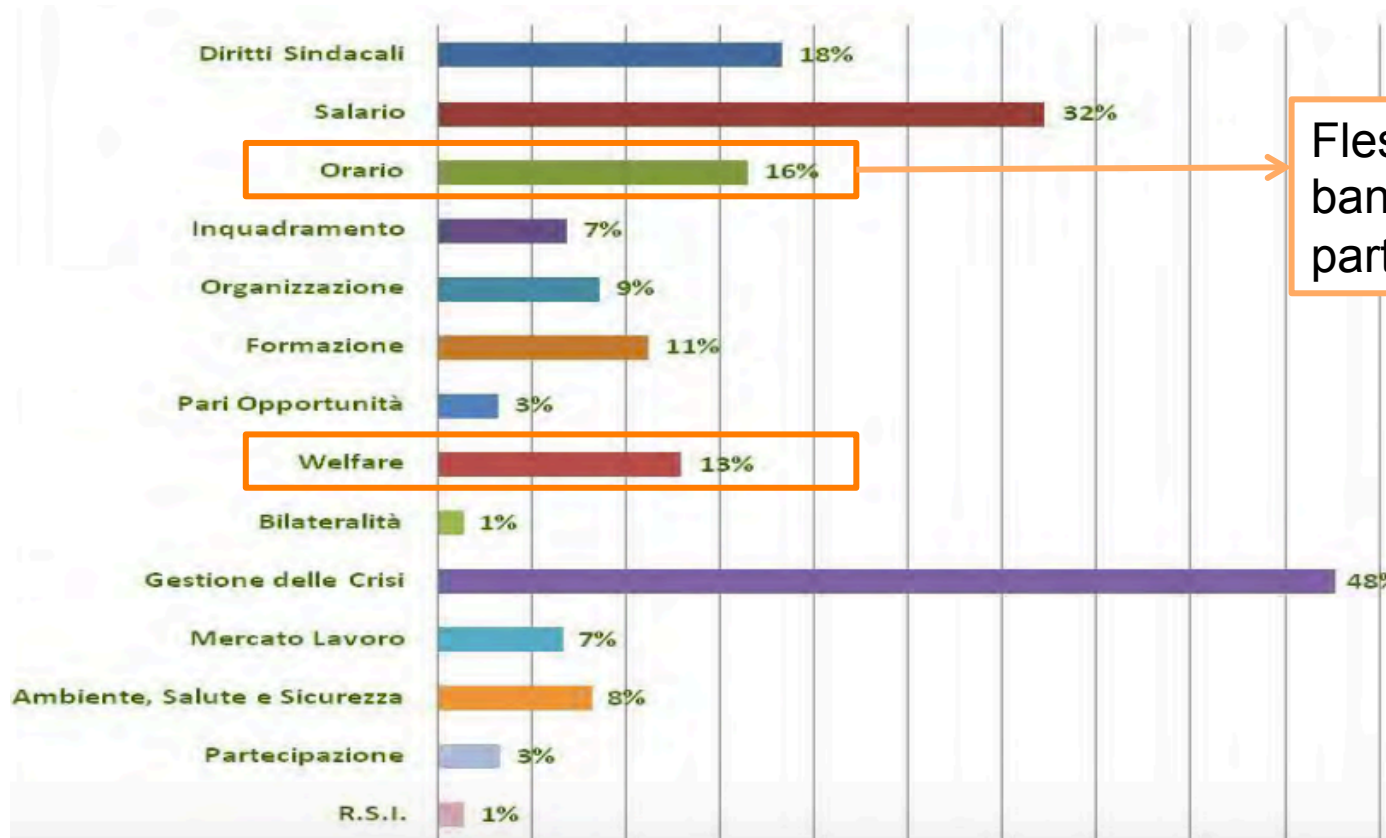
Fonte: Istat, Indagini sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi

Al quart'ultimo posto per frequenza ci sono le misure di flessibilità degli orari di lavoro e di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro

Al penultimo le misure che garantiscono un'offerta di "servizi di prossimità" (come asili nido, assistenza sociale, ricreazione e sostegno).



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

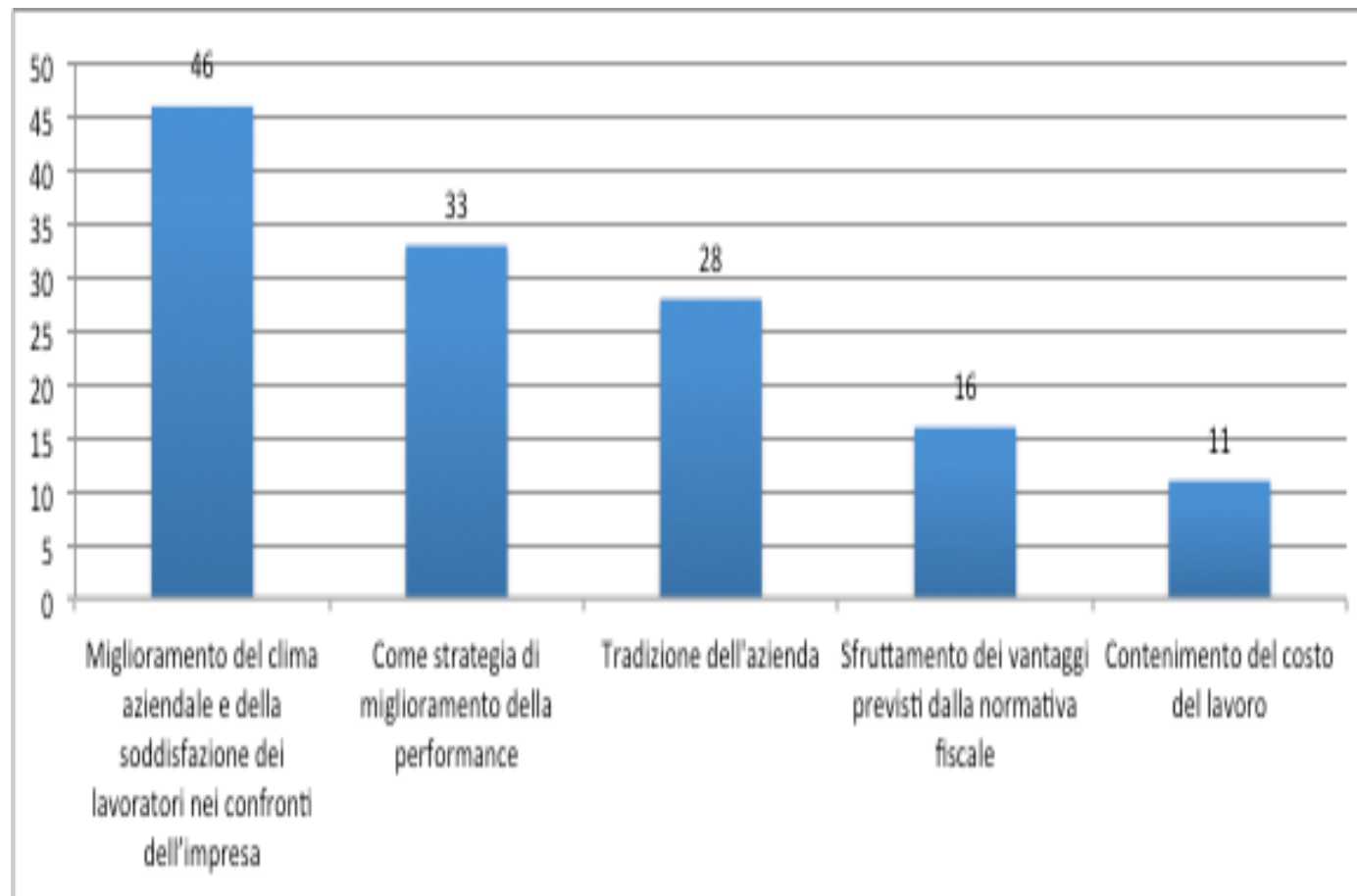


Fonte: OCSEL - Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello – Cisl nazionale

# Perché fare welfare: un costo o un investimento?

*Gli obiettivi delle aziende..*

---



## ..e i risultati



### Il Welfare aziendale come investimento

- sul proprio capitale umano (*performance*; assenteismo)
- Incentivo a migliorare l'organizzazione aziendale
- in termini di reputazione e immagine dell'azienda (all'esterno e all'interno)
- ottimizzazione dei costi
- "merce di scambio" in sede di negoziazione

---

1. Welfare aziendale e conciliazione  
vita-lavoro in Italia

**2. La fiscalità del welfare e le novità  
introdotte dalla Legge di Stabilità 2016**

3. Sfide e prospettive del welfare  
contrattuale nel nostro Paese

---

# La normativa fiscale del welfare aziendale:

---

**PRIMA DELLA LEGGE DI STABILITA'...**

---

## La normativa fiscale:

Art. 51 del TUIR → definisce ciò che non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente

Art. 100 del TUIR → elenca le “finalità socialmente utili”

### Art. 51 – Determinazione del reddito di lavoro dipendente

- Comma 2

Non concorrono a formare il reddito:

#### f) previsioni dell'art.100

**f-bis)** le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza **degli asili nido e di colonie climatiche** da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per **borse di studio** a favore dei medesimi familiari.

### Art. 100 – Oneri di utilità sociale

- Comma 1

Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente** sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al **5 per mille** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

# La normativa fiscale del welfare aziendale:

---

**... E DOPO**

## Il welfare aziendale nella Legge di stabilità 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
4. Sviluppo e diffusione della contrattazione di secondo livello



## 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 l'importo del premio
- Il periodo obbligatorio di congedo di maternità deve essere computato ai fini della determinazione dei premi di produttività
- 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 che verranno definite nel decreto attuativo

# 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
  - **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**
-

# Modifica dell'art. 51

## Ampliamento del paniere dei servizi

---

- 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 persino quelli integrativi e di mensa collegati alla frequenza scolastica dei figli
- 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
- *Il nuovo comma 3-bis* consente 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

## Conciliazione vita-lavoro, Jobs Act e Legge di stabilità

- Si stabilisce l'ammontare delle risorse dedicate alle misure di conciliazione vita-lavoro, uno dei "pilastri" del Jobs Act

Il D.lgs. del 15 giugno 2015 attuativo del Jobs Act aveva destinato (art. 25) una quota pari al 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello riguardante la conciliazione

- Queste risorse ammontano a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, 36,2 milioni di euro per il 2017 e 35,6 milioni per il 2018 (a fronte della riduzione dello stesso Fondo per la contrattazione di secondo livello a 344,7 milioni nel 2016, e 325,8 milioni e 320,4 milioni rispettivamente per gli anni 2017 e 2018)
- La quantificazione delle risorse non è stata accompagnata dalla definizione delle regole di utilizzo dei fondi dedicati alla conciliazione, che rimane quindi una delle questioni ANCORA da affrontare

## Le prospettive:

### *welfare aziendale nella Legge di Stabilità 2016*

---

Il provvedimento apporta importanti novità alla attuale normativa, sia in tema di produttività che di welfare aziendale.

- Nuova disciplina del **premio di produttività** fiscalmente agevolato, con ulteriore agevolazione nel caso dell'erogazione del premio in welfare;
- modifica dell'art.51 del TUIR per aggiornare **la normativa sul welfare aziendale** e ampliarne le possibilità di utilizzo
  - ✓ eliminazione del **requisito della volontarietà (art.100)**
  - ✓ aggiornamento e ampliamento dei **servizi per l'infanzia**
  - ✓ inclusione della **non autosufficienza**
  - ✓ possibilità di erogazione attraverso **voucher**



**INCENTIVO ALLO SVILUPPO DELLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

# I primi effetti del DdL Stabilità?

## *Le novità dell'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 stabilisce 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.

- 
1. Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Italia
  2. La fiscalità del welfare e le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016
  - 3. Sfide e prospettive del welfare contrattuale nel nostro Paese**
-

## I rischi: C'è welfare per tutti?

- Ventaglio ampio e diversificato di interventi (conciliazione, salute, sociale, educazione e formazione, tempo libero)
- Parti sociali e contrattazione aziendale per 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
- Sempre più frequentemente esperti e imprese coinvolte esortano i decisori politici ad aggiornare l'attuale normativa con l'introduzione di maggiori vantaggi fiscali per l'offerta di welfare ai dipendenti



Se tra le grandi imprese i benefit per i dipendenti e, spesso, per le loro famiglie, diventano sempre più frequenti, l'ampio tessuto industriale italiano, costituito in maggioranza da MPMI non ha le forze - economica e organizzativa - per sostenere i propri collaboratori allo stesso modo.



## Possibili soluzioni:

- ✓ Accordi tra le parti sociali (es. Patto per lo sviluppo)
- ✓ Utilizzare le “reti” (es. Reti d’impresa)
- ✓ Esperimenti di welfare “interaziendale” (es. Bandi regionali)
- ✓ Creare nuovi sistemi di *governance* locale (es. Reti di conciliazione)
- ✓ Valorizzare la contrattazione decentrata (aziendale e territoriale)

# Welfare inter-aziendale per le PMI (I)

## Febbraio 2011: welfare territoriale a Treviso

---

- Unindustria Treviso studia in cooperazione con i sindacati della provincia un sistema di welfare territoriale. Le parti firmano il [Patto per lo sviluppo](#)
- Progetto Fare Insieme 2012: istruzione tecnica, promozione dell'occupazione giovanile, welfare per i lavoratori, riqualificazione delle risorse umane
- Obiettivi:
  - definizione dello schema tipo di accordo aziendale, da definire per settore merceologico
  - Unindustria come “azienda collettiva” stipulerà convenzioni con fornitori di servizi e grande distribuzione

2014: nasce il sito web dedicato

“Effetto di disseminazione”: Treviso come modello per altri territori (es. Como)

### Riferimenti:

- <http://www.secondowelfare.it/parti-sociali/associazioni-datoriali/fare-insieme-2012-intervista-giuseppe-milan.html>
- <http://secondowelfare.it/aziende/welfare-aziendale-nuovo-piano-per-treviso.html>

# Un nuovo strumento per fare welfare: le reti d'impresa

---

- *Normativa: Decreto Legge 5/2009, testo che va integrato con le modifiche inserite con la Legge 134/2012, con il Decreto Legge 179/2012 e con la Legge 221/2012*
- Forma di cooperazione interaziendale per unire competenze ed esperienze e **ottenere vantaggi di scala** => l'obiettivo è compensare le difficoltà dovute alle scarse dimensioni che le PMI possono riscontrare sui mercati e negli investimenti per ricerca e sviluppo
- lo strumento della rete ha delle potenzialità anche in tema di welfare: ad esempio nel settore della sanità, formazione e conciliazione
- Più di 2000 Reti d'Impresa in Italia, che coinvolgono più di 10.000 aziende
- Solo nel 2015, + 518 nuove reti (dati Infocamere)
- Alcuni casi: GIUNCA, Bionetwork, Welfa-RE, WelfareNet, Confindustria Prato

# La contrattazione regionale e provinciale

## Aprile 2013: accordo quadro regionale per il welfare nelle PMI

---

- Lombardia: circa 5.000 imprese, per un totale di circa 90.000 lavoratori. Tra Confapi Industria e le segreterie regionali di Cgil, Cisl e Uil
- Aree previste dall'accordo: flessibilità aziendale; cura dei figli; assistenza dei familiari con disabilità, anziani, non autosufficienti; supporto economico e sociale; benessere e time saving; utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri; iniziative e percorsi di formazione per il rientro da maternità, congedi parentali.
- Come sfrutta il bando regionale 2013: l'intesa nasce proprio per favorire la presentazione di domande da parte di PMI

## Ottobre 2013: dall'accordo aziendale del Consorzio Consolida (RTC Lecco) al Contratto Provinciale per il mondo cooperativo

- firmato da Legacoop Servizi Lecco, Confcooperative Lecco, Fisascat Cisl Monza Brianza e Lecco, Funzione Pubblica Cgil e F.P.L. Uil
- si applica a tutti i lavoratori, soci e dipendenti, delle cooperative dei settori socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo operanti nel lecchese
- promuovere e **rispettare le buone prassi in ambito di pari opportunità di genere come strategia di miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle cooperative**
- flessibilità degli orari, reinserimento di lavoratori e lavoratrici dopo un periodo di congedo e implementazione di servizi innovativi.

## Le prospettive: *consolidare e innovare le prestazioni*

Sanità e previdenza come componente "base" dei nuovi pacchetti welfare, più completi e innovativi

- Programmi di screening e prevenzione
- Agevolazioni e nuove tutele negli ambiti sanitari meno coperti dal SSN

Misure di *work-life balance* per ridefinire i carichi di cura e promuovere un welfare di servizi

Nuove frontiere

- Verso un welfare integrato che “accompagni” i lavoratori lungo il ciclo di vita
- LTC e non-autosufficienza: assistenza sanitaria e sostegno agli oneri di cura attraverso polizze o convenzioni
- Flessibilità al centro del sistema per offrire soluzioni in grado di rispondere ai nuovi rischi, andando oltre la tradizionale distinzione tra sfera personale e lavorativa
- Aggregazione della domanda su base inter-aziendale e territoriale



**PERCORSI DI secondo welfare**

**Percorsi di secondo welfare**  
192 "Mi piace" · 28 ne parlano

Sito web di Cultura/Società  
Uno spazio destinato a ricerca e raccolta di materiali ed esperienze che favoriscano il dibattito e la condivisione di best practices legate al secondo welfare. Sito web: [www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it) - Twitter: @Secondowelfare

Informazioni Foto "Mi piace" 192 Eventi



**Secondo Welfare**  
@Secondowelfare

Percorsi di Secondo Welfare: uno spazio destinato a ricerca, raccolta e analisi di esperienze concrete e best practices legate al #secondowelfare #2wel

[secondowelfare.it](http://secondowelfare.it)

1.149 TWEET	318 FOLLOWING	780 FOLLOWER
-------------	---------------	--------------

**Secondo Welfare** @Secondowelfare 59m  
Domani a #Treviso "Audit famigliaelavoro. L'esperienza delle aziende venete": [secondowelfare.it/news/audit-fam...](http://secondowelfare.it/news/audit-fam...) @OssVeneto @SernagiottoRemo  
Dettagli

**Secondo Welfare** @Secondowelfare 1h  
A #Napoli si parla di #welfare [secondowelfare.it/terzo-settore/...](http://secondowelfare.it/terzo-settore/) @ComuneNapoli @rep\_napoli @corrmezzogiorno  
Dettagli

TWEET 1.149	FOLLOWING 318	FOLLOWER 780
-------------	---------------	--------------

**FB: Percorsi di secondo welfare**  
**TW: @Secondowelfare**