

WELFARE AZIENDALE

Aspetti giuslavoristici

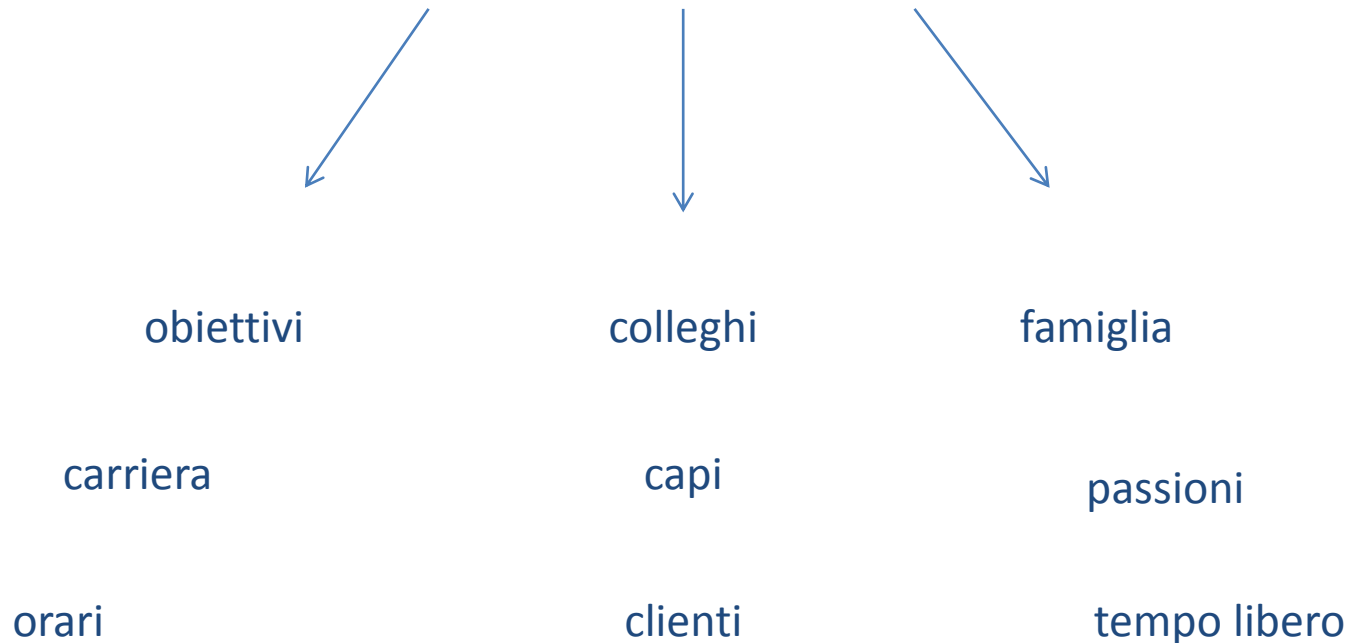
Bologna – 24 giugno 2015

Avv. Paola Salazar

UNA PREMESSA ...

Vivere per lavorare o lavorare per vivere.....

L'azienda è luogo di svolgimento della prestazione lavorativa ma è anche divenuta un luogo dove è importante potere e sapere conciliare esigenze produttive, aspirazioni individuali, crescita e, non ultime, esigenze personali



EVOLUZIONE.....STRUMENTI DI WELFARE DI SECONDA GENERAZIONE



I PRINCIPI COSTITUZIONALI

Artt. 1, 3 e 4 Cost. – Il lavoro costituisce il fondamento del nostro ordinamento giuridico

Art. 2 Cost. – La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità (...)

Art. 32 Cost.: Tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività

Art. 36 Cost.: Giusta retribuzione – Limiti all'orario di lavoro e tutela dei riposi e delle ferie

Art. 37 Cost.: Tutela della maternità (e della paternità)

Art. 38 Cost.: Assistenza e previdenza

Art. 41 Cost.: L'attività economica non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana

GLI STRUMENTI

➤ Agevolazioni fiscali (e previdenziali) connesse all'implementazione di alcuni servizi/fringe benefits (art. 51 TUIR) quali gli asili, le palestre, il supporto alla spesa e le agevolazioni per gli acquisti, il servizio di trasporto etc.

➤ **Flessibilità nell'organizzazione del lavoro in senso ampio**



Come?

GLI STRUMENTI NORMATIVI

- Part-time orizzontale, verticale e misto (D.Lgs. n. 61/2000 e ora Decreto Attuativo del Jobs Act)
- Flessibilità di orario in ingresso e in uscita con limitazione degli straordinari e/o uso dell'istituto della banca ore (D.Lgs. n. 66/2003)
- Lavoro autonomo/collaborazione (artt. 2222 e segg. c.c. e art. 409 c.p.c.)
- Lavoro intermittente/Voucher (artt. 33-40; 70-72 D.Lgs n. 276/2003 e ora Decreto Attuativo del Jobs Act)
- Telelavoro (anche temporaneo connesso a specifici eventi o esigenze quali maternità o paternità - Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16 luglio 2002)
- Permessi per i genitori, permessi per gravi necessità e permessi per handicap (art 4 L. 8 marzo 2000 n. 53; D.M. 21 luglio 2000 n. 278)
- Anno sabbatico e permessi studio (L. 8 marzo 2000 n. 53)

LA LEVA

(NORMATIVA, CONTRATTUALE E REGOLAMENTARE)

➤ **Progetti finanziabili ai sensi dell' Art. 9 L. 8 marzo 2000, n. 53**

- Progetti articolati che prevedano forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (part-time reversibile; telelavoro; lavoro a domicilio; banca delle ore; orario flessibile; orario concentrato; sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati)
- Reinserimento dopo periodi di maternità/paternità
- Interventi e Servizi innovativi in risposta a esigenze di conciliazione
- Sostituzione dei titolari dell'impresa

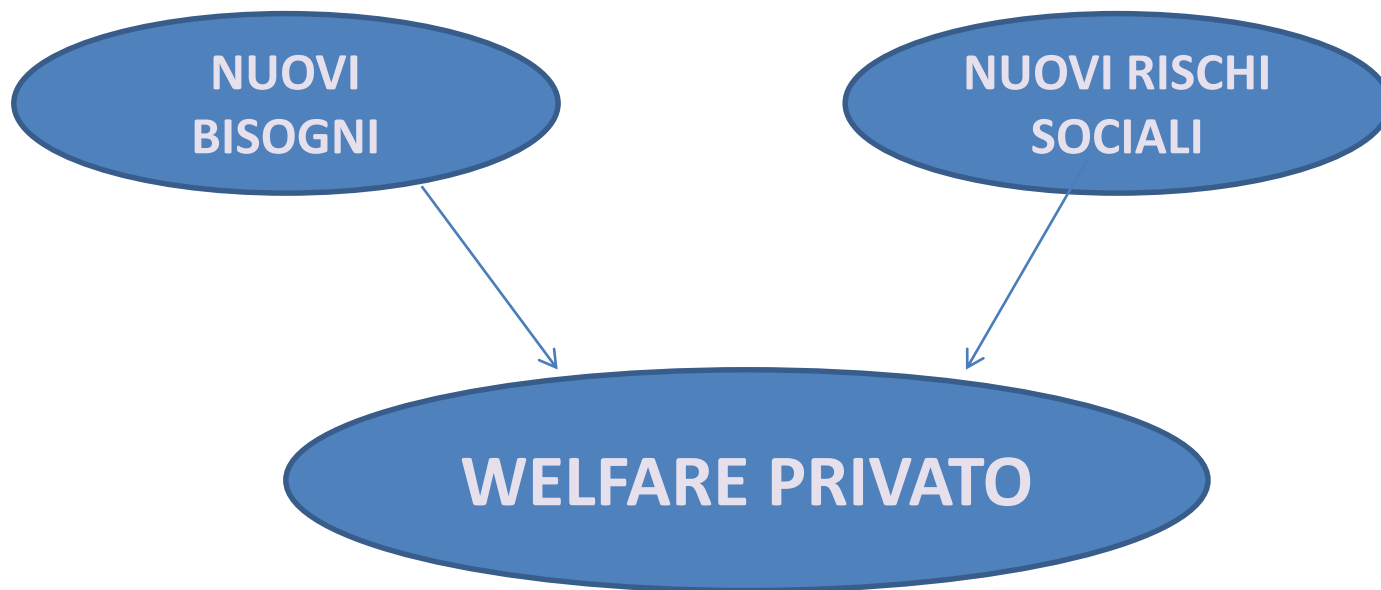
➤ **Accordi di secondo livello (integrativi)**

➤ **Accordi di prossimità ai sensi dell'Art. 8 D.Lgs. 13 agosto 2011, n. 138**

➤ **Bandi regionali**

***Lo spazio di intervento è solo
questo?***

Da anni assistiamo ad un progressivo arretramento dello Stato Sociale



LE OPPORTUNITÀ DERIVANTI DAGLI ACCORDI SINDACALI

La condivisione degli obiettivi di welfare con le rappresentanze sindacali è divenuto il motore per la sperimentazione di progetti innovativi anche al di là delle finalità della L. n. 53/2000

SUPERAMENTO
IMPOSTAZIONE
PATERNALISTICA

QUALCHE ESEMPIO



SIEMENS

Progetto *Siemens Office*

TEMPI e ORARI

Maggiore responsabilizzazione e autoregolamentazione



CAMPARI

Integrativo *Campari*

FORMAZIONE

Contrasto all'obsolescenza professionale (anche cultura generale)



Integrativo *Mondelez (Kraft)*

GENITORI

Paternità più responsabile (aumento dei giorni di congedo)

È UNA OPPORTUNITÀ!



BENESSERE E SVILUPPO



Mettere il **benessere della persona che lavora** al centro delle scelte organizzative significa acquisire una leva in più in termini di sviluppo del business



Sposare logiche di **flessibilità organizzativa** aiuta ad affrontare meglio le caratteristiche della società del futuro e le turbolenze cicliche dell'economia



**VA PIANIFICATO A TUTTI I LIVELLI
SENZA MAI PERDERE DI VISTA....**

- Il **fine** (sociale)
- Il **mezzo** (analisi, progettazione, comunicazione e monitoraggio)
- L'**obiettivo** (bisogno reale e valore percepito)

Grazie per l'attenzione

Avv. Paola Salazar

paola@studiociampolini.com

c/o Studio Legale G. Ciampolini – Piazza Sant'Agostino 22

Milano Tel. 02/36577440 – Fax 02/36577441

info@studiociampolini.com