

Linee guida per i requisiti per la qualità dei fornitori di servizi alla persona/famiglia nel welfare aziendale

Guidelines on quality requirements of providers of personal and family services in corporate welfare

La prassi di riferimento fornisce delle linee guida sui requisiti per la qualifica dei fornitori dei servizi alla persona offerti ai lavoratori dai datori di lavoro attraverso piani di welfare aziendale gestiti direttamente dal datore di lavoro o mediante provider di welfare aziendale, con o senza il supporto di piattaforme informatiche.

La presente prassi di riferimento può essere utilizzata dai datori di lavoro o dai provider di welfare aziendale per la qualifica dei fornitori di servizi anche al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Publicata il 30 maggio 2019

ICS 03.080



© UNI
Via Sannio 2 – 20137 Milano
Telefono 02 700241
www.uni.com – uni@uni.com

Tutti i diritti sono riservati.

I contenuti possono essere riprodotti o diffusi (anche integralmente) a condizione che ne venga data comunicazione all'editore e sia citata la fonte.

Documento distribuito gratuitamente da UNI.

PREMESSA

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 58:2019 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno del seguente soggetto firmatario di un accordo di collaborazione con UNI:

Gruppo cooperativo Gino Mattarelli (CGM),
Via Ermanno Barigozzi, 24
Milano 20138

La presente prassi di riferimento è stata elaborata dal Tavolo “Servizi alla persona nel welfare aziendale” condotto da UNI, costituito dai seguenti esperti:

Martina Tombari – Project Leader (Gruppo Cooperativo Gino Mattarelli - CGM)

Stefano Bonetto (UNI - Commissione Tecnica Servizi)

Franca Maino (Percorsi di secondo welfare – Università degli studi di Milano)

Emmanuele Massagli (ADAPT - Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali)

Simona Taraschi (Gruppo Cooperativo Gino Mattarelli - CGM)

Marco Tirabosco (UNI – Commissione Tecnica Servizi socio-sanitari e servizi sociali)

La presente prassi di riferimento è stata ratificata dal Presidente dell'UNI il 29 maggio 2019.

Le prassi di riferimento, adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i “prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n.1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto ai soli autori, sotto la conduzione operativa di UNI.

Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) oppure devono essere ritirate.

Chiunque ritenesse, a seguito dell'applicazione della presente prassi di riferimento, di poter fornire suggerimenti per un suo miglioramento è pregato di inviare i propri contributi all'UNI, Ente Nazionale Italiano di Unificazione, che li terrà in considerazione.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	6
2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI.....	6
3 TERMINI E DEFINIZIONI	6
4 PRINCIPIO	7
5 SERVIZI ALLA PERSONA PRESENTI NEI PIANI DI WELFARE AZIENDALE	7
5.1 AMBITI DI ATTIVITÀ.....	7
6 REQUISITI DEI FORNITORI DEI SERVIZI ALLA PERSONA NEL WELFARE AZIENDALE	12
6.1 REQUISITI GIURIDICO-AMMINISTRATIVI DEI FORNITORI.....	12
6.3 AUTORIZZAZIONI AMMINISTRATIVE E CARTA DEI SERVIZI	12
6.4 ELEMENTI TECNICO-PROFESSIONALI PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO	13
6.5 DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO PER LA VERIFICA DEI REQUISITI	13
APPENDICE A – EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE	14
BIBLIOGRAFIA.....	15

INTRODUZIONE

Il concetto di “welfare aziendale” può essere ricondotto a quello più vasto di “welfare occupazionale”¹, inteso come quell’insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti ai lavoratori dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro), in conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra i primi e i secondi, con l’obiettivo di accrescere il benessere personale dei lavoratori e dei loro nuclei familiari. Per welfare aziendale si intende quindi quell’insieme di servizi e dispositivi in denaro progettati per accrescere il benessere personale, lavorativo e familiare dei lavoratori che, se erogati in risposta a bisogni reali dei lavoratori, riescono ad incidere sul benessere organizzativo dell’impresa².

A livello concettuale, tali prestazioni si distinguono da altri benefit aziendali per due ragioni: sono strutturate in modo da influire positivamente sul benessere dell’individuo, aiutandolo a soddisfare un bisogno sociale primario (relativo cioè alla salute, all’occupazione, al reddito, al sostegno alla cura di familiari, ecc.); sono dirette alla collettività (tutti i lavoratori o categorie di lavoratori) e non a singoli.

Mentre l’accesso al welfare aziendale da parte dei lavoratori è necessariamente subordinato alla loro condizione occupazionale, l’offerta di beni e servizi di welfare può originare da fonti diverse. Questa può infatti essere il risultato di un’iniziativa assunta unilateralmente dall’impresa, che in via formale o informale, senza il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, può decidere di premiare i propri lavoratori (o parte di essi) attraverso l’offerta di alcuni beni, servizi o erogazioni monetarie: si parla allora di welfare aziendale unilaterale.

Al contrario, l’offerta di welfare può essere la conseguenza di un accordo collettivo che vede coinvolti, da un lato l’impresa o le associazioni di rappresentanza datoriale e, dall’altro, le organizzazioni sindacali: si parla in questo caso di welfare aziendale bilaterale, contrattuale o negoziato³. In tal caso, le iniziative di welfare possono essere definite in vari livelli contrattuali: quello nazionale (cioè dei cosiddetti Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, CCNL), quello territoriale (regionale o provinciale), a livello di gruppo o di singola azienda. Tutte queste diverse “fonti” in cui è definito il welfare di origine occupazionale non si escludono a vicenda, ma possono integrarsi anche nella stessa impresa⁴. In generale, si parla di welfare aziendale in senso stretto quando l’iniziativa – unilaterale o bilaterale – è assunta a livello di singola impresa o di gruppo. Una schematizzazione del sistema di welfare aziendale è riportata nella Figura 1 seguente.

¹ Titmuss 1958.

² Mallone 2013; Macchioni 2014; Maino 2017; Santoni 2017.

³ Massagli e Spattini 2017.

⁴ Pavolini et al. 2013.

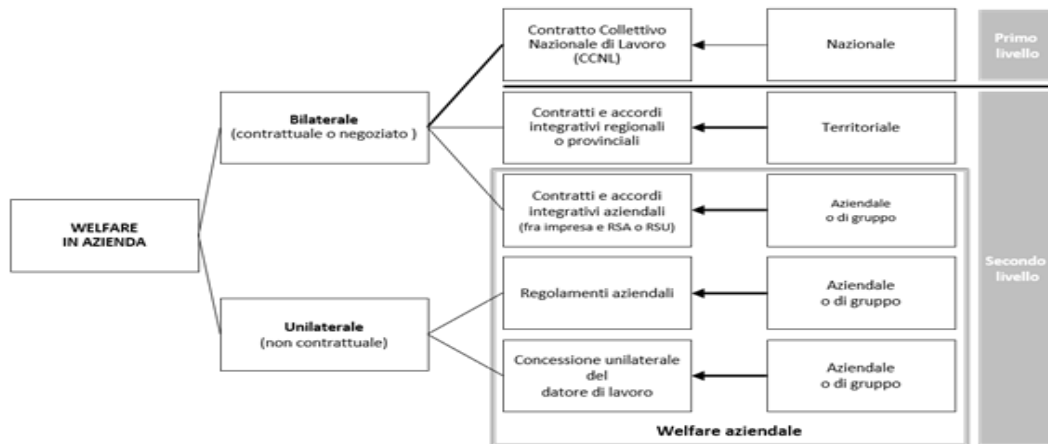


Figura 1 – Il welfare in aziendale tra unilaterali e bilateralità⁵

L’Agenzia delle Entrate, nella circolare N. 28/E del 15 giugno 2016 – con una definizione fatta propria anche da AIWA, Associazione Italiana Welfare Aziendale – definisce il welfare aziendale come quei “beni, prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spesa aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente”.

In Italia il welfare aziendale, dal punto di vista fiscale, è regolamentato dagli articoli 51 e 100 del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sul Reddito, recentemente riformati dalle leggi di stabilità 2016, 2017 e 2018¹. All’interno di questi articoli sono definiti beni, prestazioni, opere, servizi e somme che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente. L’esclusione totale o parziale dal reddito di lavoro dipendente comporta, lato impresa, non solo la non-maturazione di ogni istituto contrattuale (TFR, 13esima, festività monetizzate, ecc.), ma anche la totale decontribuzione del valore dei beni e servizi corrisposti, così come delle somme riconosciute. Il costo del piano di welfare è inoltre deducibile dal reddito di impresa totalmente o nella misura del cinque per mille delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente, a seconda della tipologia di piano. Il dipendente gode della totale detassazione di questi stessi valori, oltre che della esenzione della contribuzione a suo carico.

Per quanto riguarda ulteriori riferimenti legislativi, il titolo IV del Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112 recante «Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59» è dedicato, con significativa scelta terminologica, a «Servizi alla persona e alla comunità». In tale titolo il Legislatore ha inserito, operando una classificazione che diventa un riferimento di cui tenere conto:

- Tutela della salute (Capo I);
- Servizi sociali (Capo II);
- Istruzione scolastica (Capo III);
- Formazione professionale (Capo IV);
- Beni e attività culturali (Capo V);

⁵ Maino e Razetti (2019).

- Spettacolo (Capo VI);
- Sport (Capo VII).

Il decreto si occupa di contenuti diversi dal welfare; tuttavia l'elencazione dei servizi, se incrociata con i già citati riferimenti in ambito fiscale, fornisce una panoramica definitiva completa e utile per la costruzione della prassi di riferimento.

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente prassi di riferimento fornisce delle linee guida sui requisiti per la qualifica dei fornitori dei servizi alla persona offerti ai lavoratori dai datori di lavoro attraverso piani di welfare aziendale gestiti direttamente dal datore di lavoro o mediante provider di welfare aziendale, con o senza il supporto di piattaforme informatiche.

La presente prassi di riferimento può essere utilizzata dai datori di lavoro o dai provider di welfare aziendale per la qualifica dei fornitori di servizi anche al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

La presente prassi di riferimento rimanda, a disposizioni contenute in altre pubblicazioni. Tali riferimenti normativi e legislativi sono citati nei punti appropriati del testo e sono di seguito elencati. Per quanto riguarda i riferimenti datati, successive modifiche o revisioni apportate a dette pubblicazioni valgono unicamente se introdotte nel presente documento come aggiornamento o revisione. Per i riferimenti non datati vale l'ultima edizione della pubblicazione alla quale si fa riferimento.

Testo unico del 22/12/1986 n. 917 - Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR)

Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 Disciplina del fallimento, del concordato preventivo, dell'amministrazione controllata e della liquidazione coatta amministrativa

D. Lgs. 159/2011 Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136

Direttiva 2004/18/CE del 31 marzo 2004 relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento valgono i termini e le definizioni seguenti:

3.1 benessere: Benessere così come classificato dal modello BES (Benessere Equo e Sostenibile) realizzato da Istat e CNEL, che ha come obiettivo la valutazione del progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. L'approccio è multidimensionale e individua 12 domini fondamentali: Salute, istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione tempi di vita, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni, Sicurezza, Benessere soggettivo, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Innovazione, ricerca e creatività, Qualità dei servizi.

3.2 fornitore: Organizzazione che eroga il servizio di welfare alla persona.

3.3 provider di welfare: Operatore che affianca i datori di lavoro e i lavoratori nei piani di welfare aziendale nelle fasi di ideazione, implementazione e monitoraggio di interventi o piani di welfare, organizzando i fornitori (3.2).

3.4 servizi alla persona: Servizi che comprendono l'insieme di attività per rispondere e assolvere ai bisogni incluse le difficoltà che gli individui possono incontrare nel corso della loro vita per quel che concerne l'autonomia (fisica e psicologica), la capacità di accesso alle opportunità offerte dal territorio e le relazioni sociali.

3.5 welfare aziendale: Somme, beni, prestazioni, opere o servizi aventi finalità di rilevanza sociale e riconosciuti dal datore di lavoro ai propri lavoratori.

NOTA In genere nei piani di welfare aziendale sono ricomprese misure che spaziano dal sostegno al reddito familiare, allo studio e alla genitorialità fino alla tutela della salute, dalla previdenza complementare a interventi per la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Possono essere ricomprese misure per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale, in virtù dei vantaggi fiscali di cui beneficiano pur essendo in genere prive di una finalità espressamente sociale, forme di flessibilità oraria e smart working che hanno come scopo quello di facilitare l'articolazione dei tempi personali e lavorativi (si fa in particolare riferimento a interventi quali il part time, la flessibilità oraria in entrata e uscita, il job sharing, la banca delle ore, il telelavoro e i congedi parentali che si vanno a sommare a quelli previsti dalla legge).

4 PRINCIPIO

La presente prassi di riferimento nasce con l'obiettivo di fornire una serie di elementi utili alla definizione di requisiti di qualità dei fornitori di servizi alla persona offerti ai lavoratori sia attraverso piani di welfare aziendale, che tramite l'utilizzo di piattaforme di welfare. Nel documento sono forniti degli esempi di servizi di welfare aziendale, classificati secondo 5 diversi ambiti di attività riconducibili alla sfera familiare, del benessere e della salute, della qualità della vita, dell'abitazione e di intermediazione (servizi finanziari/assicurativi/assistenza fiscale, ecc.).

Il documento fornisce i requisiti essenziali che i fornitori dei servizi alla persona devono avere sia in termini di requisiti giuridico-amministrativo che economico-finanziari. Sono inoltre individuate le autorizzazioni amministrative e le procedure essenziali per il rilevamento della qualità dei servizi offerti, nonché gli elementi tecnico-professionali per l'erogazione del servizio stesso.

Il documento si completa con l'Appendice A in cui si propone un elenco dei principali riferimenti legislativi/normativi in materia di welfare aziendale.

5 SERVIZI ALLA PERSONA PRESENTI NEI PIANI DI WELFARE AZIENDALE

5.1 AMBITI DI ATTIVITÀ

I servizi alla persona presenti nei diversi piani di welfare aziendale possono essere distinti secondo i seguenti ambiti di attività:

- a) servizi alla famiglia;
- b) servizi per la promozione della salute;
- c) servizi associati al benessere e alla qualità della vita;
- d) servizi associati all'abitazione;
- e) servizi di intermediazione.

UNI/PdR 58:2019

A titolo esemplificativo il prospetto seguente fornisce una mappatura dei possibili servizi alla persona suddivisi sulla base degli ambiti sopra descritti da a) ad e).

L'elenco è da considerarsi non esaustivo.

Tabella 1 - Servizi alla persona presenti nei piani di welfare aziendale: ambiti di attività

Servizi alla famiglia	Servizi per la promozione della salute	Servizi associati al benessere e alla qualità della vita	Servizi associati all'abitazione	Servizi di intermediazione
Supporto maternità/paternità e lunghe assenze	Supporto psicologico	Orientamento scolastico/professionale	Personal concierge	Prestiti agevolati, microcredito
Asili nido	Centri diurni per anziani, case di riposo	Coaching e counseling	Progettazione domotica	Assistenza amministrativa a domicilio
Ludoteche	Centri di recupero per situazioni di dipendenza	Attività informative e educative	Televigilanza	Borse di studio
Assistenza minori e servizi dopo scuola	Assistenza sanitaria e paramedica a domicilio	Incontri/corsi per genitori	Telecontrollo	Rimborso per libri di testo scolastici e universitari
Centri estivi/invernali e soggiorni per i figli	Personalizzazione macchinari per persone non autosufficienti	Corsi italiano per lavoratori stranieri	Assicurazione casa e auto	Rimborso attività scolastiche (mensa, gite) e altre "integrative"
Scuole materne	Operatore socio-sanitario qualificato (OSS)	Corsi di self-empowerment	Alloggi gratis o a prezzi agevolati (convenzioni con agenzie immobiliari, ecc.)	Rimborso per l'affitto degli studenti (distanza di almeno 100 km)
Bonus nascita/laurea/matrimonio	Poliambulatori e studi medici specialistici	Consegne acquisti on-line in azienda	Cura degli animali domestici	Assicurazione in caso di morte, infortunio o invalidità
Mediazione familiare	Medico interno	Ristorazione	Lavori di giardinaggio	Assicurazione per perdita impiego
Ricerca e selezione baby sitter, colf e badanti	Servizio di prevenzione, check-up, diagnosi	Ritiro e consegna auto per lavaggio e manutenzione	Piccole riparazioni e manutenzioni domestiche	Assistenza fiscale e legale

UNI/PdR 58:2019

Servizi alla famiglia	Servizi per la promozione della salute	Servizi associati al benessere e alla qualità della vita	Servizi associati all'abitazione	Servizi di intermediazione
Supporto alla genitorialità	Voucher per cure mediche	Iniziative aziendali in area sport, cultura, tempo libero		Iscrizione a fondi sanitari integrativi (fondi aperti, chiusi e mutue) (anche contributi maggiori a carico di azienda, ecc.)
Supporto ai caregiver	Fisioterapia	Contributo/supporto a iniziative di volontariato		Iscrizioni a fondi previdenziali complementari (categoriali, ecc.) (anche contributi maggiori a carico di azienda, ecc.)
Pasti e/o farmaci a domicilio	Assistenza malati terminali	Hobby e sport		Cral aziendale e interaziendale
Trasporto casa-scuola	Profilassi antinfluenzale	Pacchetti viaggi e vacanze		
Trasporto anziani, persone non autosufficienti, persone con disabilità	Cure termali	Trasporto aziendale		
Trasporto minori	Strutture assistenziali per anziani e/o disabili	Viaggi studio all'estero		
Borse di studio	Formazione su salute e sicurezza (aggiuntiva rispetto a quella prevista dalla legge)	Master/business school		
Rimborso per libri di testo scolastici e universitari	Polizze long term care e dread disease (solo dipendente)	Corsi formativi di varia natura		

Servizi alla famiglia	Servizi per la promozione della salute	Servizi associati al benessere e alla qualità della vita	Servizi associati all'abitazione	Servizi di intermediazione
Rimborso costi di iscrizione ai test di ingresso universitario		Formazione professionale avanzata		
Tasse e rette di frequenza università		Arte, cultura e intrattenimento (abbonamenti a riviste, periodici, giornali, ecc.)		
Rimborso attività scolastiche (per esempio mensa, gite, pre - dopo scuola)		Servizio di educazione finanziaria		
Voucher libri, abbonamenti a riviste		Trattamenti estetici		

6 REQUISITI DEI FORNITORI DEI SERVIZI ALLA PERSONA NEL WELFARE AZIENDALE

6.1 REQUISITI GIURIDICO-AMMINISTRATIVI DEI FORNITORI

I fornitori devono essere conformi ai requisiti di legge e di contrattazione collettiva. In particolare:

- a) non devono aver commesso grave negligenza o malafede nell'esecuzione di eventuali prestazioni affidate da Enti Pubblici o da privati nell'esercizio della loro attività;
- b) non devono aver commesso violazioni gravi, definitivamente accertate, rispetto agli obblighi relativi al pagamento delle imposte e tasse, secondo la legislazione vigente;
- c) non devono aver commesso gravi infrazioni debitamente accertate alle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e a ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro, nonché devono essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili;
- d) non devono aver commesso violazioni gravi, definitivamente accertate, alle norme in materia di contributi previdenziali e assistenziali, secondo la legislazione italiana o dello Stato in cui sono stabiliti e devono essere in regola con il pagamento dei relativi oneri (DURC);
- e) non devono trovarsi in stato di fallimento, di liquidazione coatta, di concordato preventivo, salvo il caso di cui all'articolo 186-bis del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (concordato con continuità aziendale), o, a loro carico, non deve essere in corso un procedimento per la dichiarazione di una di tali situazioni;
- f) tutti gli Amministratori (e l'eventuale Direttore, se presente) non devono essere oggetto, con provvedimento definitivo, di una delle misure di prevenzione previste dal Libro I, titolo I, capo II, del D. Lgs. 159/2011 (Codice delle Leggi antimafia);
- g) per tutti gli Amministratori (e l'Eventuale direttore, se presente) non deve essere stata pronunciata sentenza di condanna passata in giudicato, o emesso decreto penale di condanna divenuto irrevocabile, oppure sentenza di applicazione della pena per reati gravi in danno dello Stato o della Comunità che incidono sulla moralità professionale o per uno o più reati di partecipazione a un'organizzazione criminale, corruzione, frode, riciclaggio.

6.2 REQUISITI SOLIDITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA DEI FORNITORI

I fornitori devono dimostrare la propria solidità economica e finanziaria rispetto al regolare svolgimento delle attività affidate, attraverso la presentazione di idonea Dichiarazione bancaria attestante "la propria solidità economica e finanziaria" e bilancio o adeguata descrizione della situazione patrimoniale, economica e finanziaria.

6.3 AUTORIZZAZIONI AMMINISTRATIVE E CARTA DEI SERVIZI

I fornitori devono essere in possesso delle autorizzazioni amministrative di seguito riportate e delle procedure per il rilevamento della qualità dei servizi offerti come descritto nel seguente elenco:

- a) possesso delle eventuali autorizzazioni amministrative, previste dalle vigenti normative nazionali, regionali, locali, per l'esercizio e la gestione delle attività afferente i servizi e le strutture;
- b) presenza della Carta dei servizi e un modello per la rilevazione della soddisfazione dei clienti e utenti.

6.4 ELEMENTI TECNICO-PROFESSIONALI PER L'EROGAZIONE DEL SERVIZIO

6.4.1 GENERALITÀ

Il settore dei servizi alla persona svolge le proprie attività ed eroga i propri servizi (gratuiti e non) in relazione diretta con differenti tipologie di utenza e di servizi.

Comune denominatore per tutti i profili professionali impiegati in quest'area è quello di essere in grado di stabilire una corretta relazione con gli altri.

Per questo motivo si raccomanda, per coloro che operano nei servizi alla persona, il possesso di competenze relazionali unite ad una buona capacità di ascolto e di orientamento al cliente/utente.

6.4.2 CAPACITÀ TECNICO PROFESSIONALE

I fornitori devono dimostrare di avere le seguenti caratteristiche tecnico/professionali:

- a) il fornitore deve aver svolto in precedenza il servizio specifico almeno 2 anni, qualora applicabile a seconda dei diversi ambiti di attività indicati al punto 5.1. avendo maturato nei 2 ultimi esercizi, un ricavo verificabile;
- b) il fornitore deve aver sottoscritto coperture assicurative per Responsabilità civile verso terzi con massimale per sinistro adeguato alla tipologia di prestazioni e al volume presunto (laddove previsto e possibile);
- c) il Coordinatore del Servizio/direttore servizio/responsabile servizio deve avere adeguata qualificazione professionale, secondo le normative nazionali o regionali;
- d) i lavoratori devono essere qualificati rispetto alle specifiche attività/servizi come da normativa;
- e) devono essere rispettati i requisiti strutturali specifici previsti per l'esecuzione della particolare tipologia di servizio;
- f) la strumentazione e le attrezzature devono essere adeguate alle tipologie di servizi gestiti;
- g) garantire lo svolgimento di attività formative e di aggiornamento per almeno il 50% degli operatori;
- h) gestire l'organizzazione con processi che limitino al massimo il turnover;
- i) l'organizzazione che gestisce il servizio deve conoscere il territorio in cui il servizio viene erogato perché il radicamento territoriale rappresenta un valore per la gestione delle attività non avulse dal contesto. La valutazione può essere fatta, per esempio, rilevando servizi o progetti pregressi in essere sul territorio, o, se non possibile attraverso l'attivazione di partnership con soggetti rappresentativi del territorio.

6.5 DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO PER LA VERIFICA DEI REQUISITI

I requisiti indicati nei punti da 6.1 a 6.3 possono essere accertati tramite specifiche dichiarazioni del datore di lavoro o del provider di welfare aziendale. Tali dichiarazioni devono essere collegate al rispetto di un impegno contrattuale che ne determini la risoluzione.

Inoltre, il fornitore dei servizi di welfare alla persona deve fornire un fascicolo comprovante la conformità a tutti i requisiti di cui al punto 6.4.

APPENDICE A – EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE

Fonte	Contenuti
DPR 22 dicembre 1986, n. 917	TUIR, definizione degli art. 51 e 100
Legge n. 247/2007	Agevolazioni contributive e fiscali (in via sperimentale) destinate alla parte di retribuzione stabilita nei contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) e correlata a incrementi di produttività
Legge n. 92/2012	La misura del 2007 è resa strutturale e non più sperimentale
Legge n. 208/2015	<ul style="list-style-type: none"> – Aggiornamento dell'articolo 51 del TUIR: servizi per il sostegno a familiari non autosufficienti e anziani e servizi per l'infanzia – Trattamento fiscale e contributivo favorevole per i premi di produttività erogati sotto forma di welfare – Agevolazioni per le imprese che ricorrono al coinvolgimento paritetico dei lavoratori – Possibilità di erogare benefit e prestazioni di welfare attraverso voucher (fino a un massimo di 258,23 euro) – Ampliamento del favor fiscale anche a piani di welfare introdotti con contrattazione aziendale
Agenzia delle Entrate, Circolare 28/E del 15 giugno 2016	<ul style="list-style-type: none"> – Precisazioni in materia di tassazione agevolata dei premi di risultato e dei premi convertiti in misure di welfare aziendale – Indicazioni delle prestazioni e dei benefit che a livello fiscale possono essere ricompresi in un piano di welfare aziendale
Legge n. 232/2016	<ul style="list-style-type: none"> – Aggiornamento dell'articolo 51 del TUIR: versamenti per assicurazioni per i lavoratori contro il rischio di non autosufficienza e malattie invalidanti – Aumento delle soglie (di reddito e di erogazione) entro cui è possibile godere dei benefici fiscali per i premi convertiti in welfare – Agevolazioni fiscali anche per prestazioni di welfare definite nei contratti collettivi, territoriali e bilaterali
Legge n. 205/2017	Aggiornamento dell'articolo 51 del TUIR: pagamento o rimborso di abbonamenti per il trasporto pubblico, anche destinati ai familiari
Agenzia delle Entrate, Circolare 5/E del 29 marzo 2018	<ul style="list-style-type: none"> – Chiarimenti in materia di tassazione agevolata dei premi di risultato e precisazioni relativi ad alcune prestazioni e benefit di welfare detassabili – Indicazione dei limiti per la previdenza complementare (8.164,57 euro annui) – Indicazione dei limiti per la sanità integrativa (6.615,20 euro, di cui 3.615,20 euro di base e 3.000 euro potenziali del premio di risultato)

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ambra M.C. (2016), “Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale”, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 1, pp. 197-211
- [2] Ambra M.C. e Carrieri D. (2017), “Welfare e relazioni industriali: un nuovo matrimonio?”, in F. Maino (a cura di), *Il welfare in azienda tra dimensione organizzativa e cura della persona*, ESTE Edizioni, Milano, pp. 67-82
- [3] Arlotti M. (2018), “Fra Scilla e Cariddi. Le sfide del welfare occupazionale per la contrattazione collettiva”, in *Politiche Sociali/Social Policies*, n. 3, pp. 443-448
- [4] Barazzetta E., Maino F. e Santoni V. (2019), “Nuove logiche di investimento o “mercattizzazione”? Il posizionamento di CGM nel mercato privato dei servizi di welfare aziendale”, in *Politiche Sociali/Social Policies*, n. 1
- [5] Battilani P., Varini V. e Conca Messina S. (2017), *Il welfare aziendale in Italia fra identità e immagine pubblica dell'impresa. Una prospettiva storica*, Il Mulino, Bologna
- [6] Campaner Pasianotto I. e Ghiselli F. (2017), *Fringe benefits e piani di welfare*, Ipsoa-Wolters Kluwer, Milano
- [7] Censis-Eudaimon (2018), *I Rapporto sul welfare aziendale in Italia 2018*, Roma
- [8] Cgil (2019), *Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma, Fondazione Di Vittorio
- [9] CNEL-ISTAT (2016), *Report intermedio del Progetto CNEL-ISTAT sul tema “Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa”*, CNEL-ISTAT, Roma
- [10] Colombo S. (2017), “Sindacato, sindacati e la sfida del welfare contrattuale”, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2, pp. 123-137
- [11] Fornasier S., Lucchini G., Strelotto F. e Vecchiato G. (2019), *Welfare 4.0. Competere responsabilmente. Aziende con l'anima, welfare e community relation - Il caso WelfareNet*, Milano, Franco Angeli
- [12] Greve B. (2007), *Occupational Welfare. Winners and Losers*, Edward Elgar, Cheltenham
- [13] Jessoula M. (2017), “Welfare occupazionale: le sfide oltre le promesse. Una introduzione”, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2, pp. 9-24
- [14] Leonardi M. (2017), “Premi di produttività e welfare aziendale: una riflessione sul caso italiano”, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2, pp. 25-36
- [15] Leonardi S. e Arlotti M. (2012), “Welfare contrattuale e bilateralismo”, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, pp. 77-114

- [16] Macchioni E. (2012), *Welfare aziendale. Buone pratiche di conciliazione famiglia-lavoro*, Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Roma
- [17] Macchioni E. e Orlandini M. (2015), "Welfare aziendale: una sfida territoriale. Reti d'impresa per il welfare aziendale", in Maino F. e Mallone G. (a cura di), *Dall'azienda al territorio. Le PMI in-contrano il welfare*, Milano, Este, pp. 19-32
- [18] Maino F. (a cura di) (2017), *Welfare aziendale tra dimensione organizzativa e cura della persona*, I quaderni di Sviluppo & Organizzazione n. 23, Este, Milano
- [19] Maino F. (a cura di) (2018), *Lavoro e Lavoratori/trici "smart"*, Quaderno FMV, n. 2/2018, Fondazione Marco Vigorelli
- [20] Maino F. e Rizza R. (2018), "Le piccole e medie imprese incontra-no il welfare: nuove opportunità di tutela dei lavoratori e di crescita per l'azienda e il territorio?", in *Stato e Mercato*, n. 2, agosto 2018, pp. 197-224
- [21] Maino F. e Mallone G. (a cura di) (2015), *Dall'azienda al territorio. Le PMI incontrano il welfare*, I Quaderni di Sviluppo&Organizzazione, n. 21, Edizioni ESTE, Milano
- [22] Maino F. e Mallone G. (2016), *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Ipsoa-Wolters Kluwer, Milano, pp. 73-112
- [23] Maino F. e Razzetti F. (2019), *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, Giappichelli, Torino, forthcoming
- [24] Maino F. e Santoni V. (2018), "Il welfare aziendale e il mondo cooperativo: l'esperienza del Gruppo CGM", in *Percorsi di secondo welfare*, 8 febbraio 2018
- [25] Mallone G. (2013a), "Imprese e lavoratori: il welfare aziendale e quello contrattuale", in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 49-81
- [26] Mallone G. (2013b), *Il secondo welfare in Italia: esperienze di welfare aziendale a confronto*, Working Paper 2WEL n. 3/2013, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino
- [27] Mallone G. (2015), "Il welfare aziendale in Italia: tempo di una ri-flessione organica", in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 43-68
- [28] Mapelli L. (2017), *The development and determinants of 'occupational welfare' in the recalibration of European welfare regimes: a comparative perspective*, Working Paper 2WEL 1/2017, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi e Osservatorio Sociale Europeo, Torino-Bruxelles
- [29] Massagli E. (a cura di) (2014), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 31

- [30] Massagli E. (2016), Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, pp. 598-612
- [31] Massagli E. e Spattini S. (2017), “Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale? Un tentativo di mappatura concettuale di un concetto abusato”, in ADAPT e AIWA (a cura di), *Dizionario breve sul welfare aziendale*, www.bollettinoadapt.it, 23 gennaio 2017
- [32] Mauro A. (2017), “Welfare Territoriale”, in ADAPT e AIWA (a cura di), *Dizionario breve sul welfare aziendale*, www.bollettinoadapt.it, 4 dicembre 2017
- [33] Natali D. e Pavolini E. (2014), *Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an International Research Study*, OSE Paper Series, n. 16, November 2014, OSE, Bruxelles
- [34] Ocsel (2018), *Quarto Rapporto Ocsel sulla Contrattazione decentrata 2016/2017*, Cisl, Roma
- [35] Pavolini E., Ascoli U. e Mirabile M.L. (a cura di) (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino, Bologna
- [36] Pavolini E. (a cura di) (2016), *Welfare aziendale e conciliazione. Proposte e esperienze dal mondo cooperativo*, Il Mulino, Bologna
- [37] Pesenti L. (2016), *Il welfare in azienda. Imprese ‘smart’ e benessere dei lavoratori*, Vita e Pensiero, Milano
- [38] Pesenti L. (2017), “La territorializzazione del welfare aziendale: spunti di riflessione”, in V. Cesareo (a cura di), *Welfare responsabile*, Vita e Pensiero, Milano
- [39] Pesenti L. (2018), *Il mercato dei provider in Italia*, ALTIS, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
- [40] Razetti F. (2015), “Bilateralità e welfare contrattuale: quale ruolo per i territori?”, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 69-109
- [41] Razetti F. (2017), “Welfare bilaterale e secondo welfare: prime considerazioni a partire dalle esperienze regionali nel comparto artigiano”, in *Politiche Sociali/Social Policies*, n. 1, pp. 137-164
- [42] Razetti F. e Tomatis F. (2017), *Bilateralità, settori e territori: diversi modelli di solidarietà a confronto*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 119-145
- [43] Regalia I. (2016), “L’accordo interconfederale su premi di risultato e welfare aziendale per le imprese senza rappresentanza”, in *Politiche Sociali/Social Policies*, n. 3, pp. 513-518
- [44] Santoni V. (2017a), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le Leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 91-118

- [45] Tiraboschi M. (a cura di) (2018), *Welfare for People. Primo rapporto su Il Welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press
- [46] Trampusch C. (2007), “Industrial Relations as a Source of Solidarity in Times of Welfare State Retrenchment”, in *Journal of Social Policy*, 36, n. 2, pp. 197–215
- [47] Treu T. (a cura di) (2016), *Welfare aziendale 2.0*, Ipsoa-Wolters Kluwer, Milano
- [48] Wiß T. e Greve B. (2019), “A Comparison of the Interplay of Public and Occupational Work–Family Policies in Austria, Denmark, Italy and the United Kingdom”, in *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, n. 1, forthcoming





Membro italiano ISO e CEN
www.uni.com
www.youtube.com/normeuni
www.twitter.com/normeuni
www.twitter.com/formazioneuni
www.linkedin.com/company/normeuni

Sede di Milano

Via Sannio, 2 - 20137 Milano
tel +39 02700241, Fax +39 0270024375, uni@uni.com

Sede di Roma

Via del Collegio Capranica, 4 - 00186 Roma
tel +39 0669923074, Fax +39 066991604, uni.roma@uni.com