

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

PATTO TERRITORIALE MULTISETTORE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI

ID PROGETTO 5423683

CONCILIARE PER CRESCERE. BUONE PRASSI PER ATTRARRE E MOTIVARE I LAVORATORI

20.02.2026 - CFP ZANARDELLI BRESCIA

L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del **Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus.**

Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

Il partenariato vede come Capofila la Provincia di Brescia

In particolare il Settore Lavoro - Centri per l'impiego



Enti partecipanti al Patto territoriale:



La rete di supporto è composta da:



L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

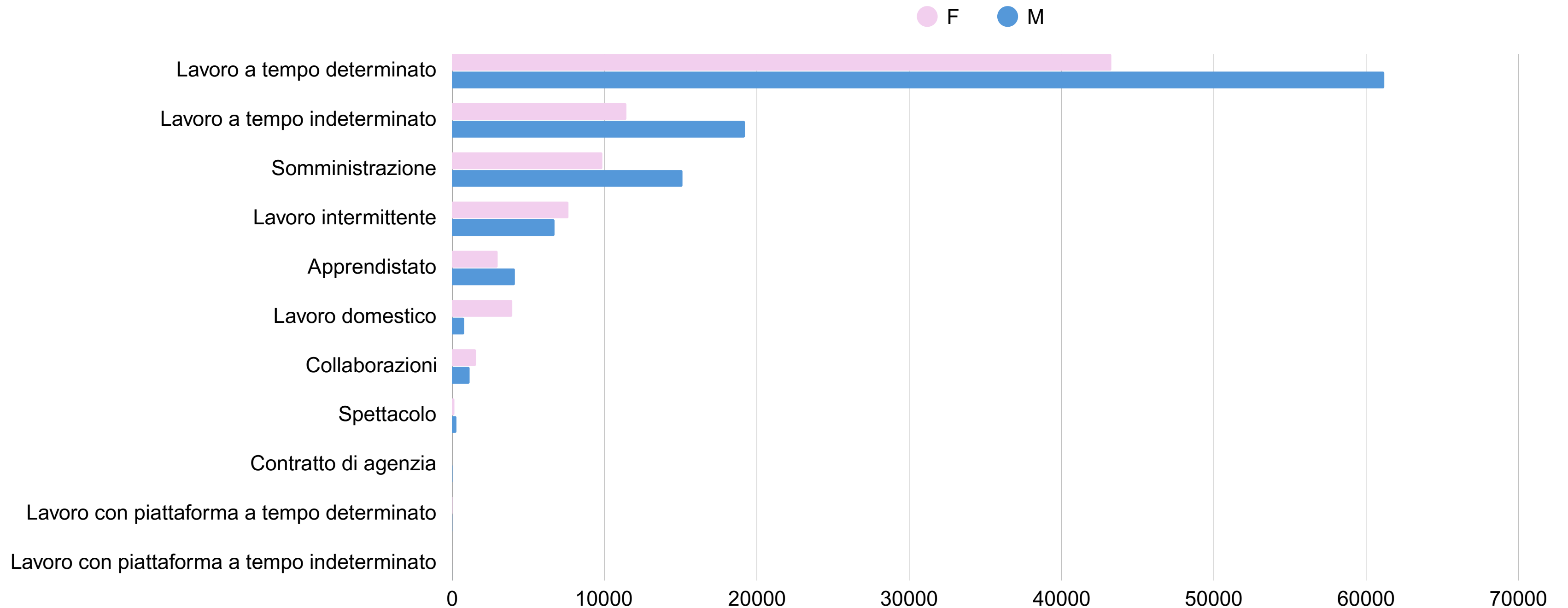
DATI OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO

Provincia di Brescia

Avviamenti per tipologia contrattuale

Dati dal 01/01/2025 al 31/10/2025

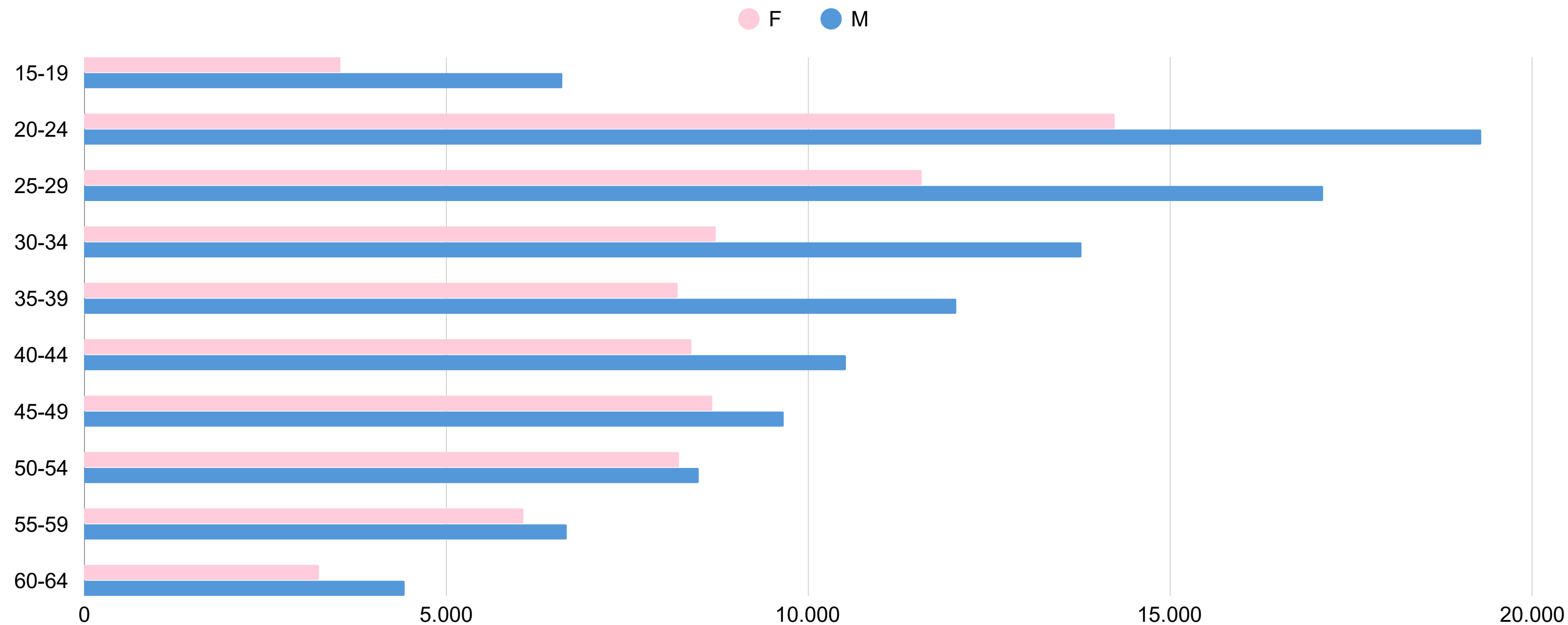
Fonte: Sital 2.0



Avviamenti per età

Dati dal 01/01/2025 al 31/10/2025

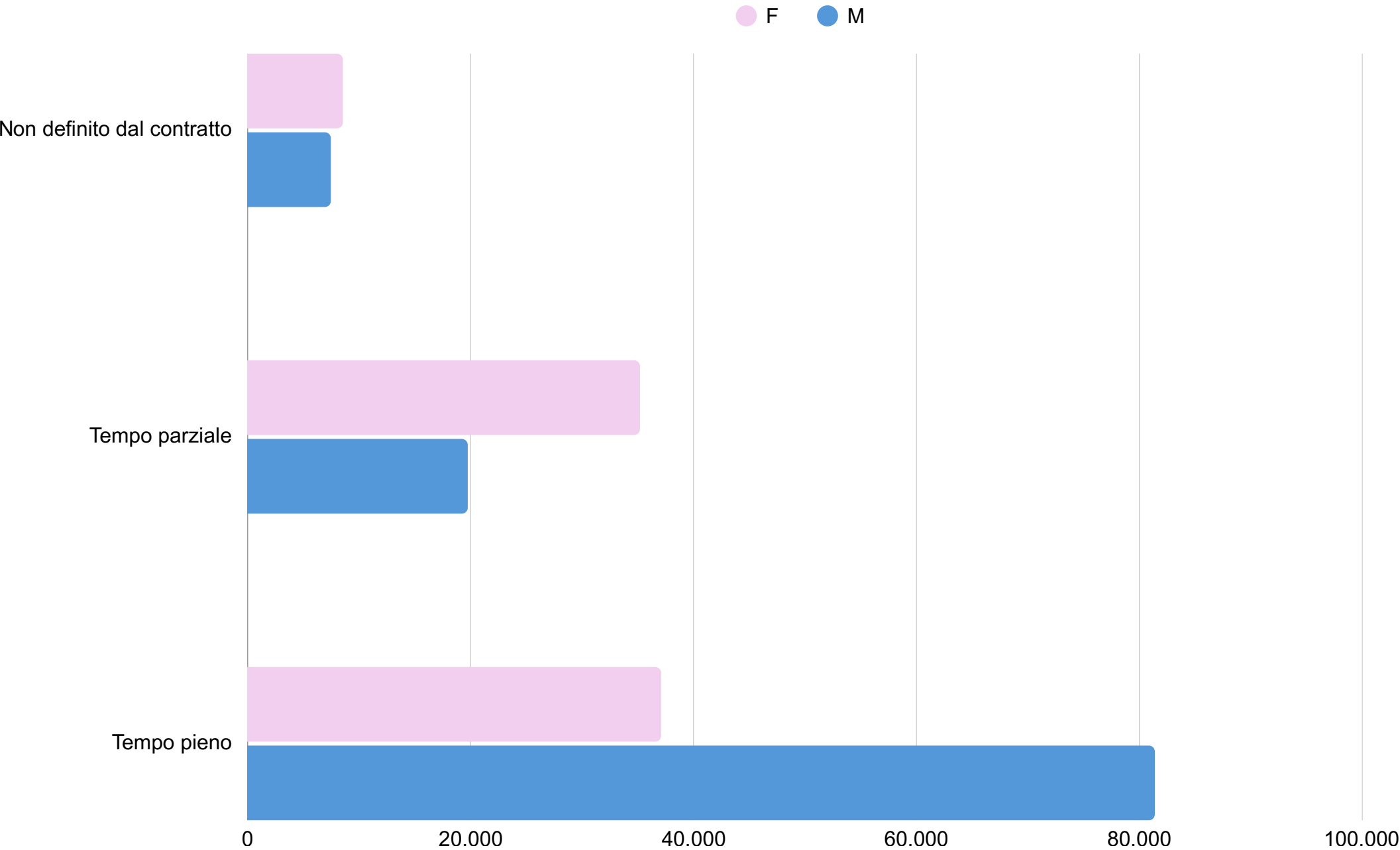
Fonte: Sistol 2.0



Avviamenti per orario di lavoro

Dati dal 01/01/2025 al 31/10/2025

Fonte: Sital 2.0

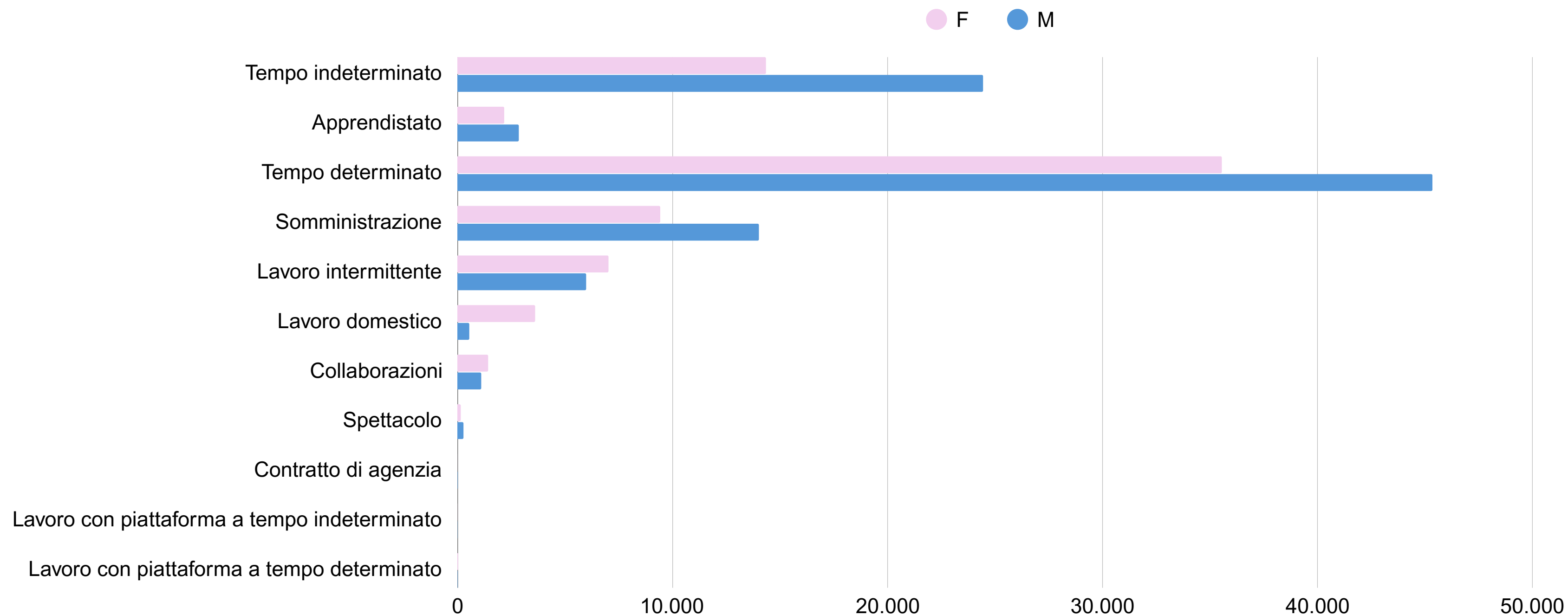


Orario di lavoro	F	M
Non definito dal contratto	4,51%	3,94%
Tempo parziale	18,58%	10,42%
Tempo pieno	19,58%	42,97%
Totale complessivo	42,67%	57,33%

Cessazioni per tipologia contrattuale

Dati dal 01/01/2025 al 31/10/2025

Fonte: Sital 2.0



Avviamenti e Cessazioni per tipologia contrattuale

	AVVIAMENTI		CESSAZIONI	
Tipologia Contrattuale	F	M	F	M
04.01 Lavoro con piattaforma a tempo indeterminato	1	3	2	4
03.04 Contratto di agenzia	0	20	1	8
04.02 Lavoro con piattaforma a tempo determinato	20	13	20	8
03.02 Spettacolo	142	275	141	268
03.01 Collaborazioni	1.556	1.141	1.415	1.094
02.03 Lavoro domestico	3.941	784	3.601	538
01.02 Apprendistato	2.981	4.112	2.164	2.842
02.01 Lavoro intermittente	7.630	6.715	7.015	5.975
01.04 Somministrazione	9.856	15.116	9.423	14.012
01.01 Tempo indeterminato	11.433	19.215	14.341	24.441
01.03 Tempo determinato	43.271	61.193	35.549	45.347

Dati dal 01/01/2025 al 31/10/2025

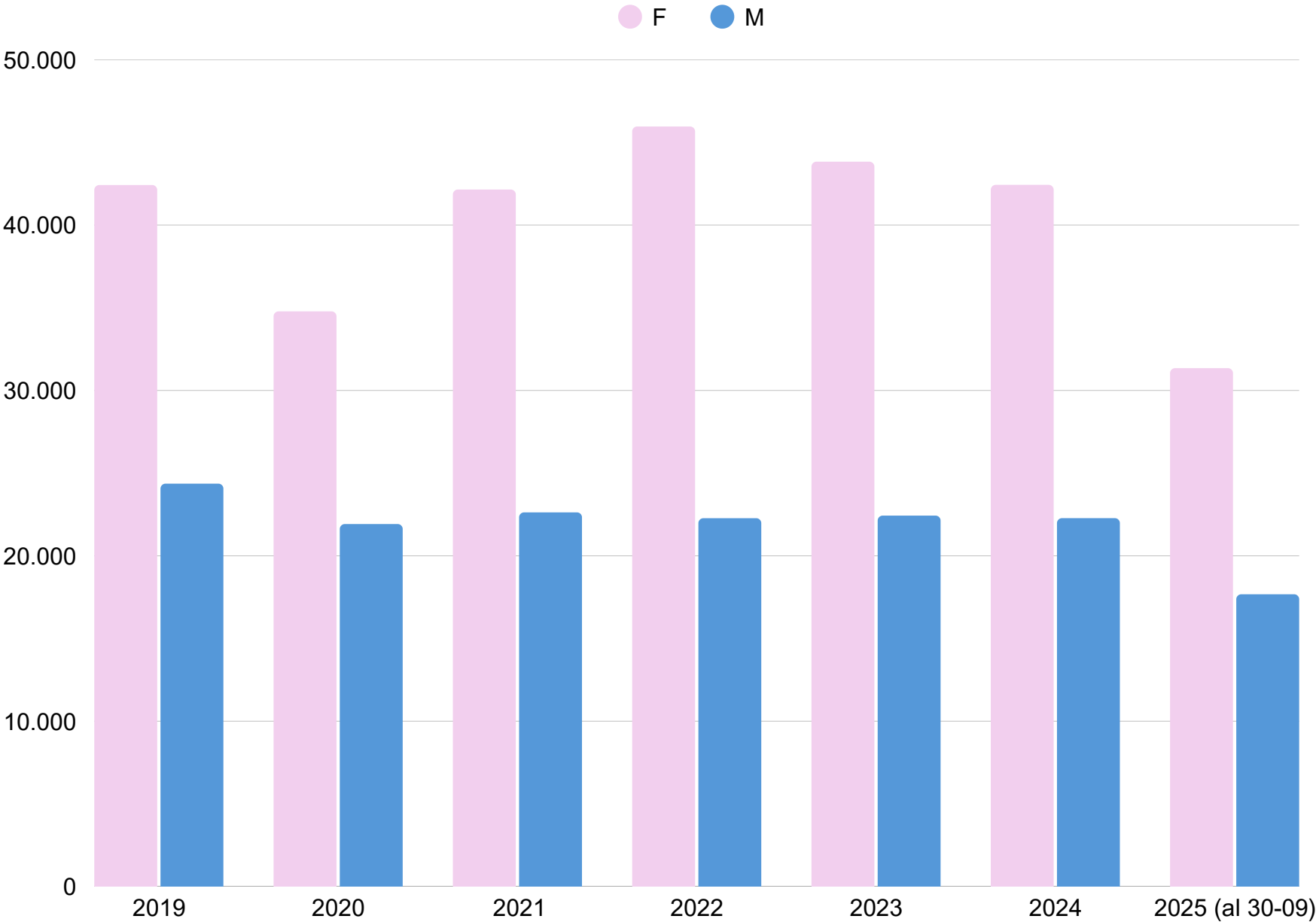
Fonte: Sistol 2.0

FOCUS DATI
TEMPO PARZIALE

Avviamenti a tempo parziale per genere

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sital 2.0



Anno	F	M	Totale complessivo
2019	42.420	24.364	66.784
2020	34.781	21.922	56.703
2021	42.148	22.627	64.775
2022	45.959	22.275	68.234
2023	43.832	22.432	66.264
2024	42.431	22.278	64.709
2025 (al 30-09)	31.348	17.675	49.023
Totale complessivo	282.919	153.573	436.492

Avviamenti a tempo parziale per età

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sistol 2.0

Anno	15-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	35-39 anni	40-44 anni	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	Totale
2019	2.947	11.711	9.643	8.421	7.734	7.582	7.228	5.759	3.871	1.888	66.784
2020	1.752	9.524	8.124	7.046	6.612	6.620	6.347	5.267	3.604	1.807	56.703
2021	2.865	12.127	9.229	7.464	7.159	6.818	7.047	5.884	4.168	2.014	64.775
2022	3.307	12.341	9.418	7.690	7.431	7.487	7.393	6.222	4.543	2.402	68.234
2023	3.644	12.079	8.858	7.275	6.874	6.972	7.012	6.088	4.753	2.709	66.264
2024	3.672	12.465	8.674	7.025	6.690	6.458	6.598	5.895	4.578	2.654	64.709
2025 (al 30-09)	2.605	9.463	6.547	5.181	5.057	4.913	4.804	4.505	3.665	2.283	49.023
Totale	20.792	79.710	60.493	50.102	47.557	46.850	46.429	39.620	29.182	15.757	436.492

Avviamenti a tempo parziale per livello di istruzione

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sistol 2.0

Anno	Licenza elementare	Licenza media	Diploma di istruzione secondaria superiore	Post diploma	Diploma di laurea	Master/Dottorati/Post-laurea	Nessun titolo di studio
2019	448	21.919	19.146	65	5.505	271	19.430
2020	377	16.358	15.691	36	4.960	187	19.094
2021	360	18.989	20.635	86	5.922	280	18.503
2022	522	20.054	21.693	90	6.351	302	19.222
2023	381	19.218	21.224	35	6.305	428	18.673
2024	284	17.560	22.082	19	6.319	293	18.152
2025 (al 30-09)	218	13.323	16.074	10	4.853	236	14.309
TOTALE	2.590	127.421	136.545	341	40.215	1.997	127.383

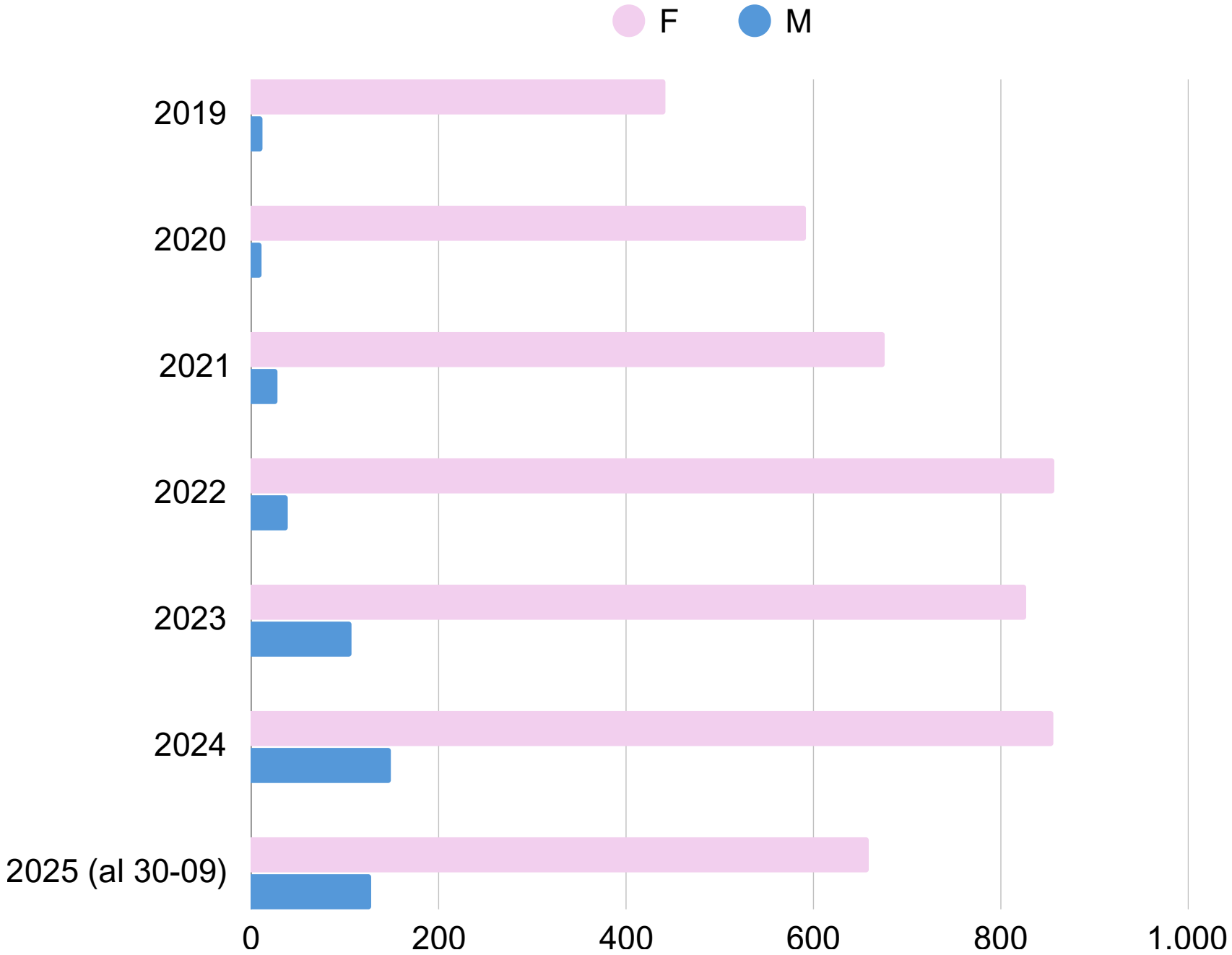
FOCUS DATI
CARICHI DI CURA

lavoratrice madre in periodo protetto

Cessazioni per anno e genere

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sistol 2.0



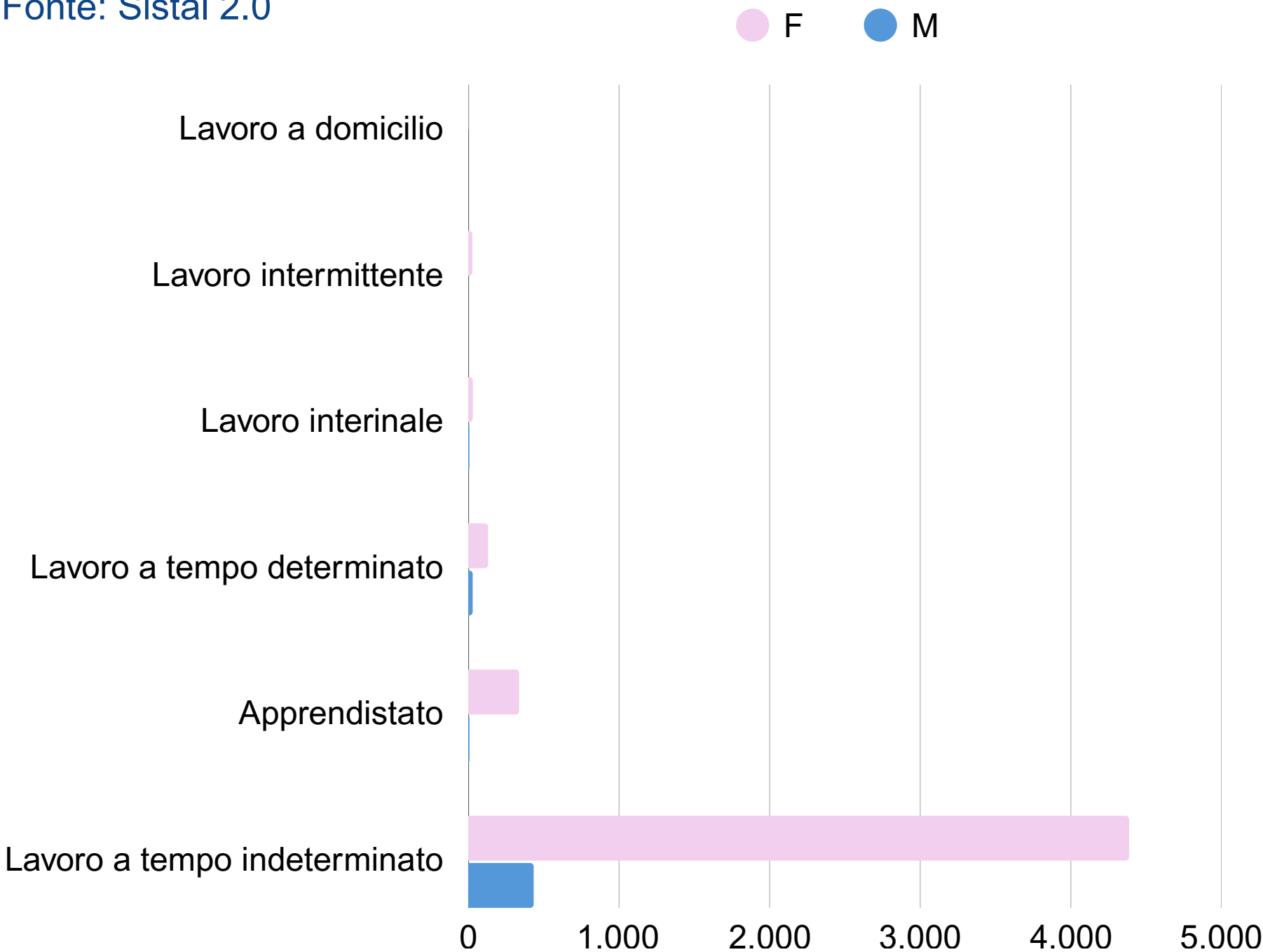
Periodo	F	M	N. Eventi
2019	442	12	454
2020	592	11	603
2021	676	28	704
2022	857	39	896
2023	827	107	934
2024	856	149	1005
2025 (al 30-09)	659	128	787
Totale complessivo	4909	474	5383

lavoratrice madre in periodo protetto

Cessazioni per tipologia contrattuale

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sistol 2.0



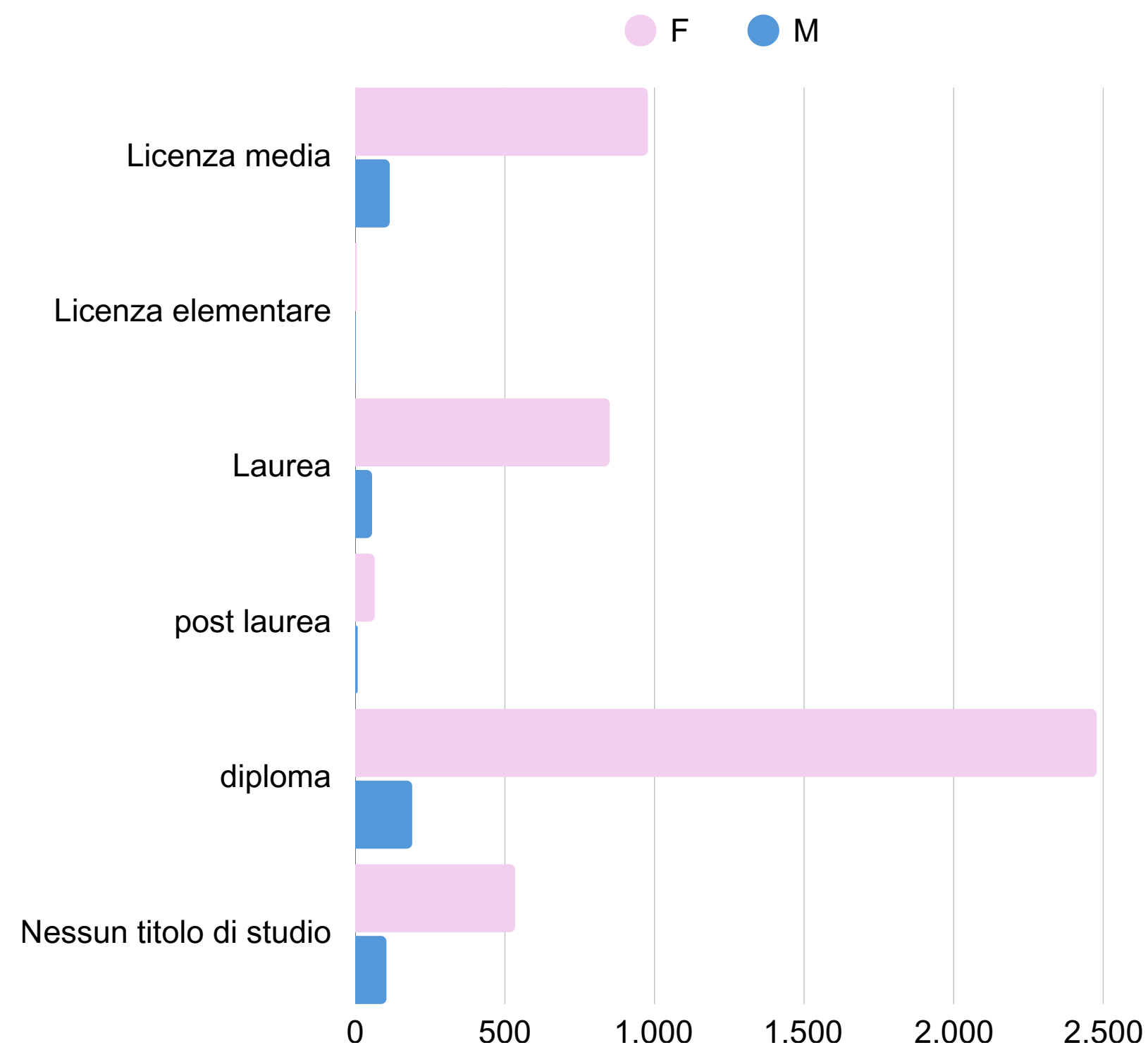
	F	M	TOTALE
Lavoro a domicilio	1		1
Lavoro intermittente	26		26
Lavoro interinale	29	6	35
Lavoro a tempo determinato	130	28	158
Apprendistato	336	7	343
Lavoro a tempo indeterminato	4.387	433	4.820

lavoratrice madre in periodo protetto

Cessazioni per livello di istruzione

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sistol 2.0



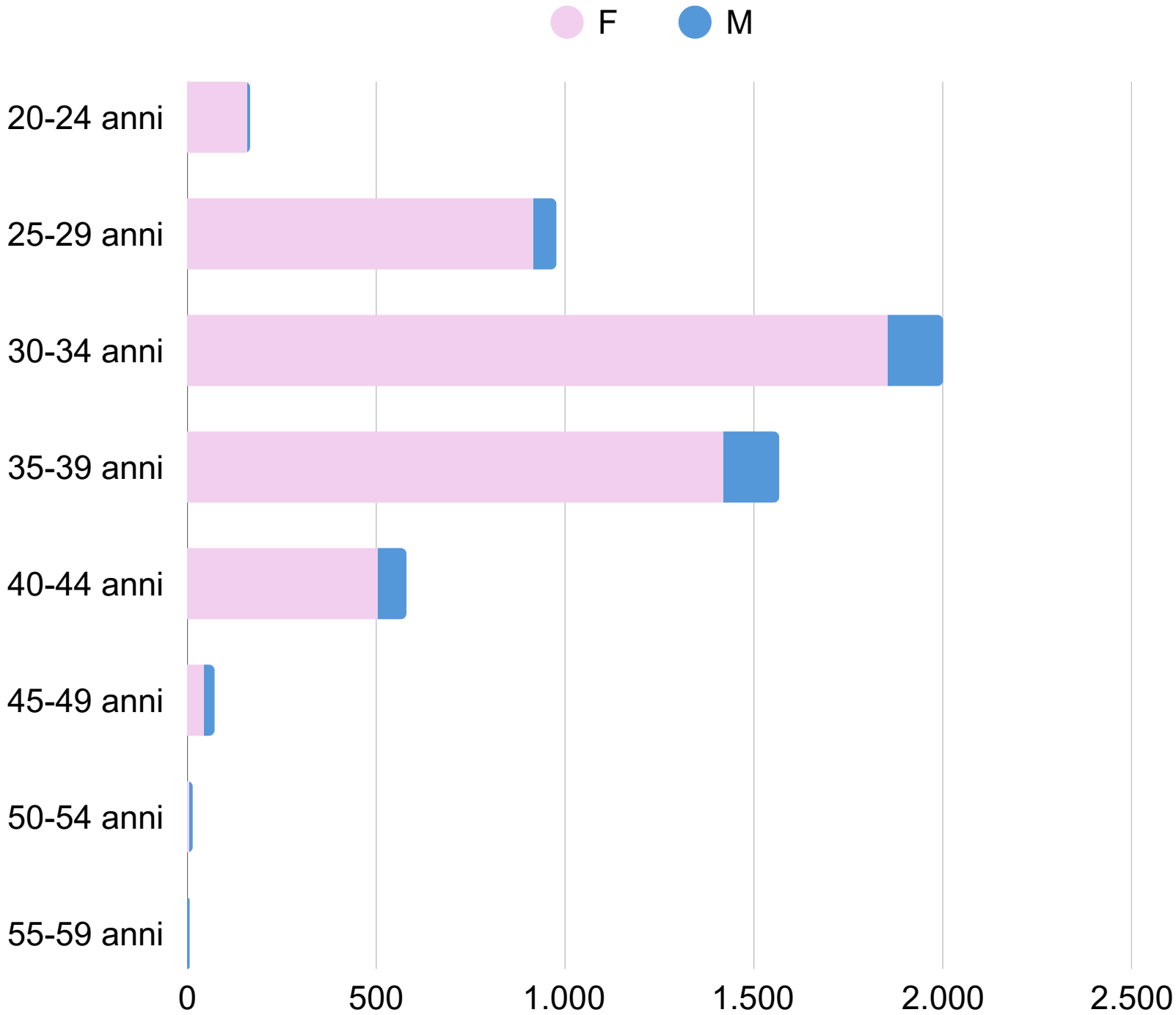
Livello Istruzione (inserito nella COB)	F	M	Totale complessivo
Licenza media	978	115	1093
Licenza elementare	5	1	6
Diploma	2478	190	2668
Laurea	850	56	906
Master/Dottorati/ Post laurea	65	8	73
Nessun titolo di studio	534	104	638

lavoratrice madre in periodo protetto

Cessazioni per età

Dati dal 01/01/2019 al 30/09/2025

Fonte: Sistol 2.0

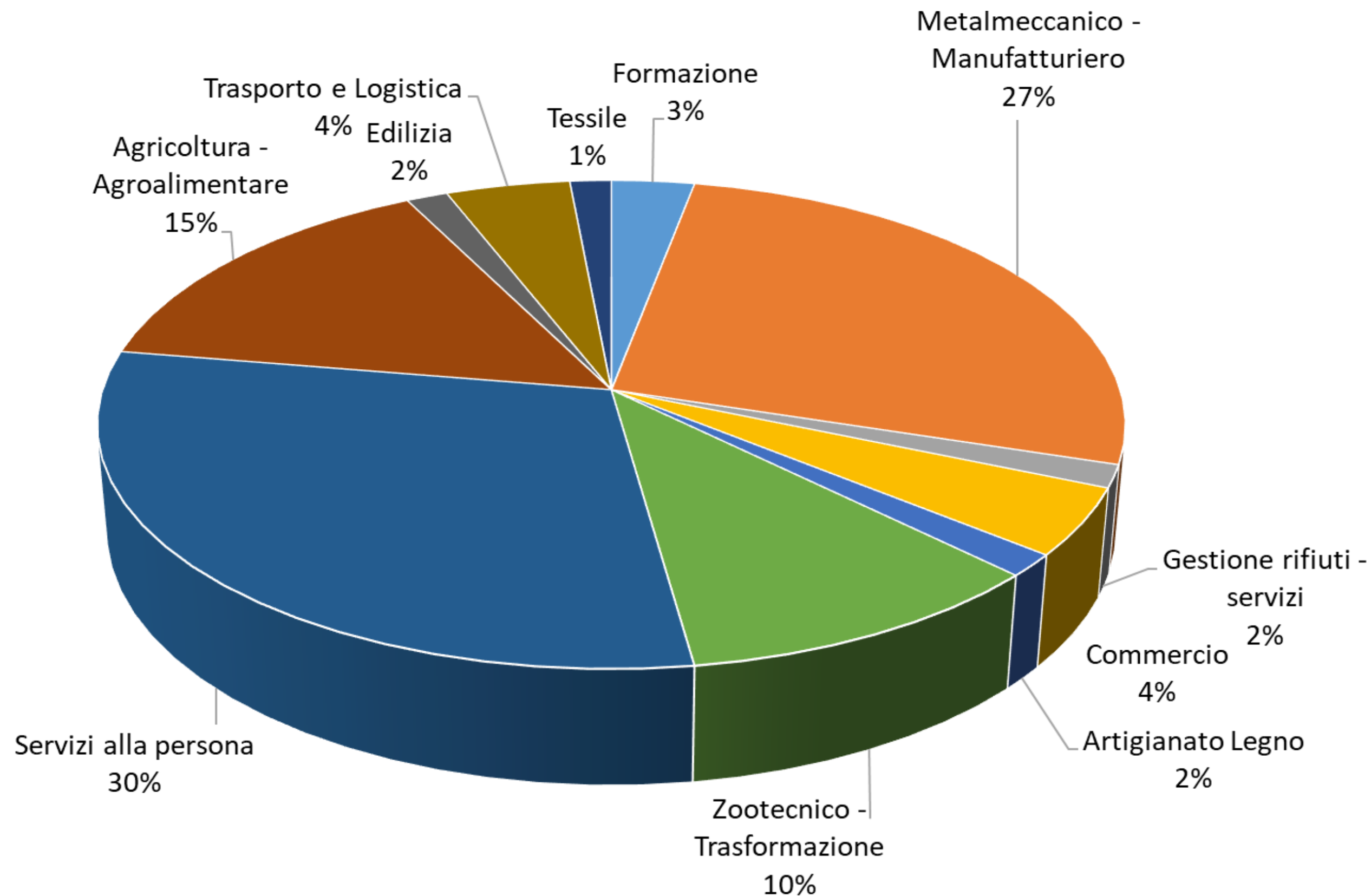


Fascia di età	F	M	Totale complessivo
20-24 anni	159	7	166
25-29 anni	917	60	977
30-34 anni	1856	145	2001
35-39 anni	1421	146	1567
40-44 anni	505	75	580
45-49 anni	44	28	72
50-54 anni	6	8	14
55-59 anni	1	5	6
Totale complessivo	4909	474	5383

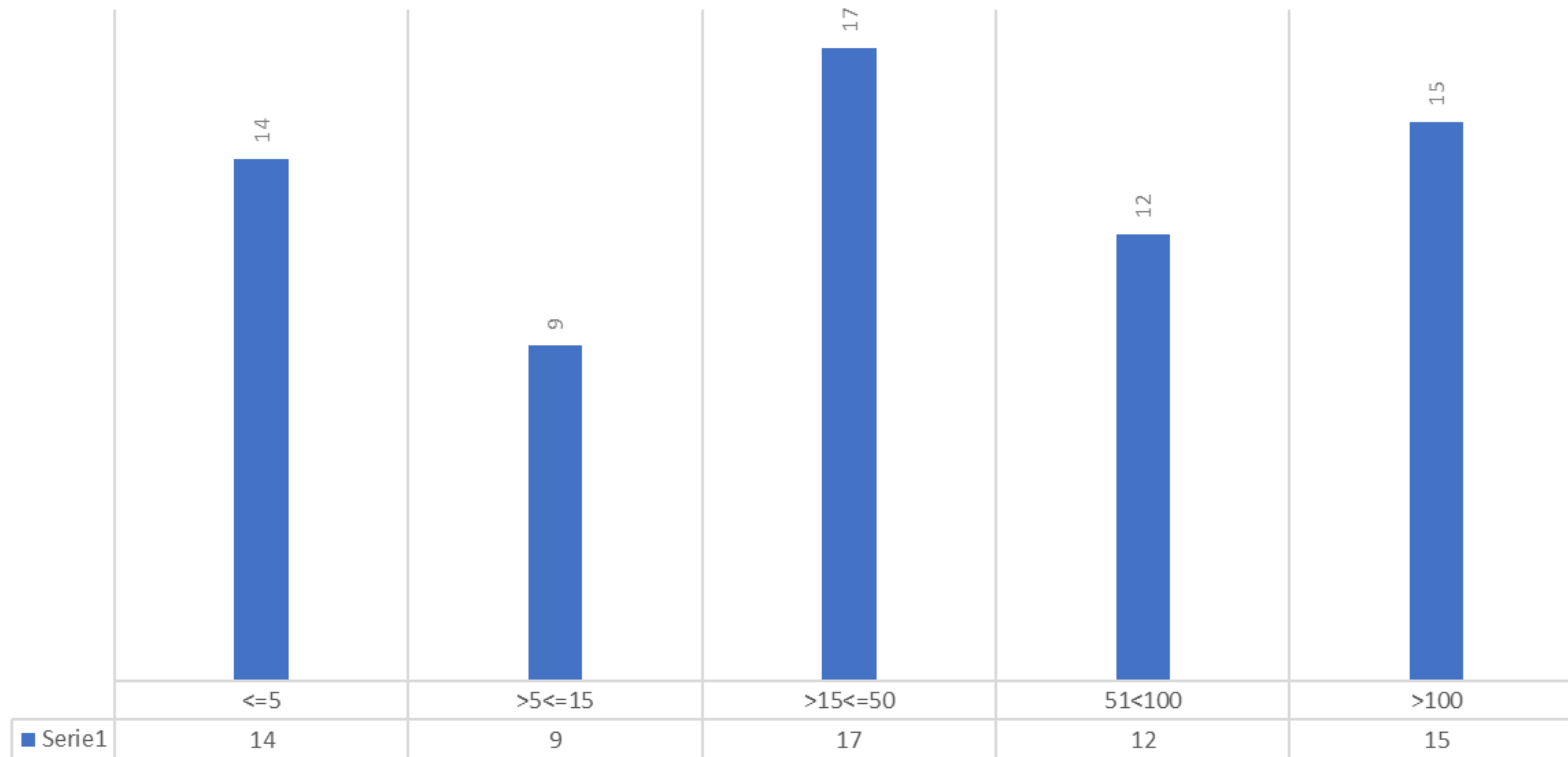
L'intervento è realizzato nell'ambito delle iniziative promosse nel quadro della Politica di Coesione 2021-2027 (Priorità 1 – Obiettivo specifico ESO 4.1 -Azione a.1), in particolare del Programma Regionale cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo Plus. Per maggiori informazioni www.fse.regione.lombardia.it

SURVEY POLITICHE WELFARE E CONCILIAZIONE VITA/LAVORO NELLA PROVINCIA DI BRESCIA

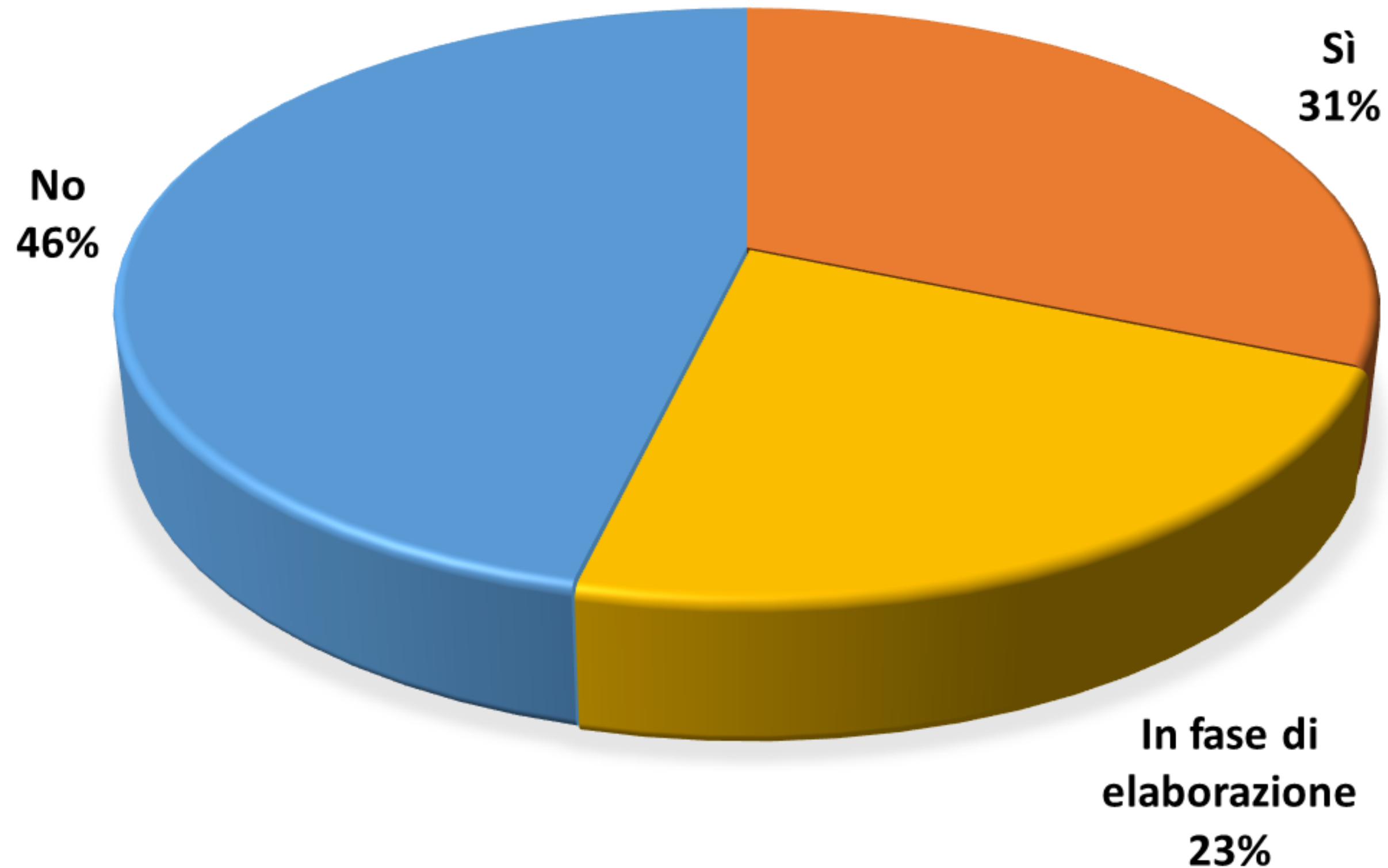
Settori produttivi



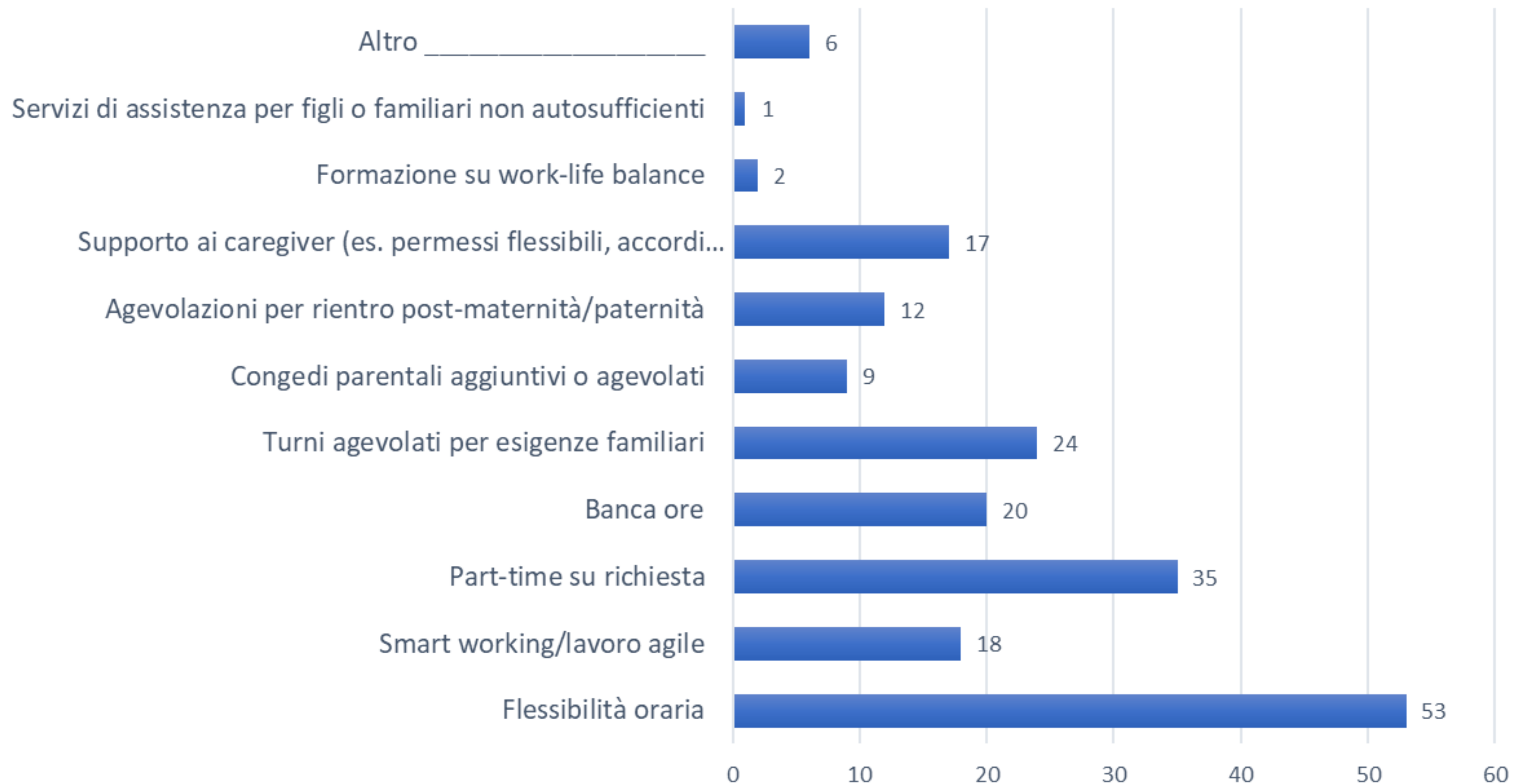
Dimensioni aziendali per numero dipendenti



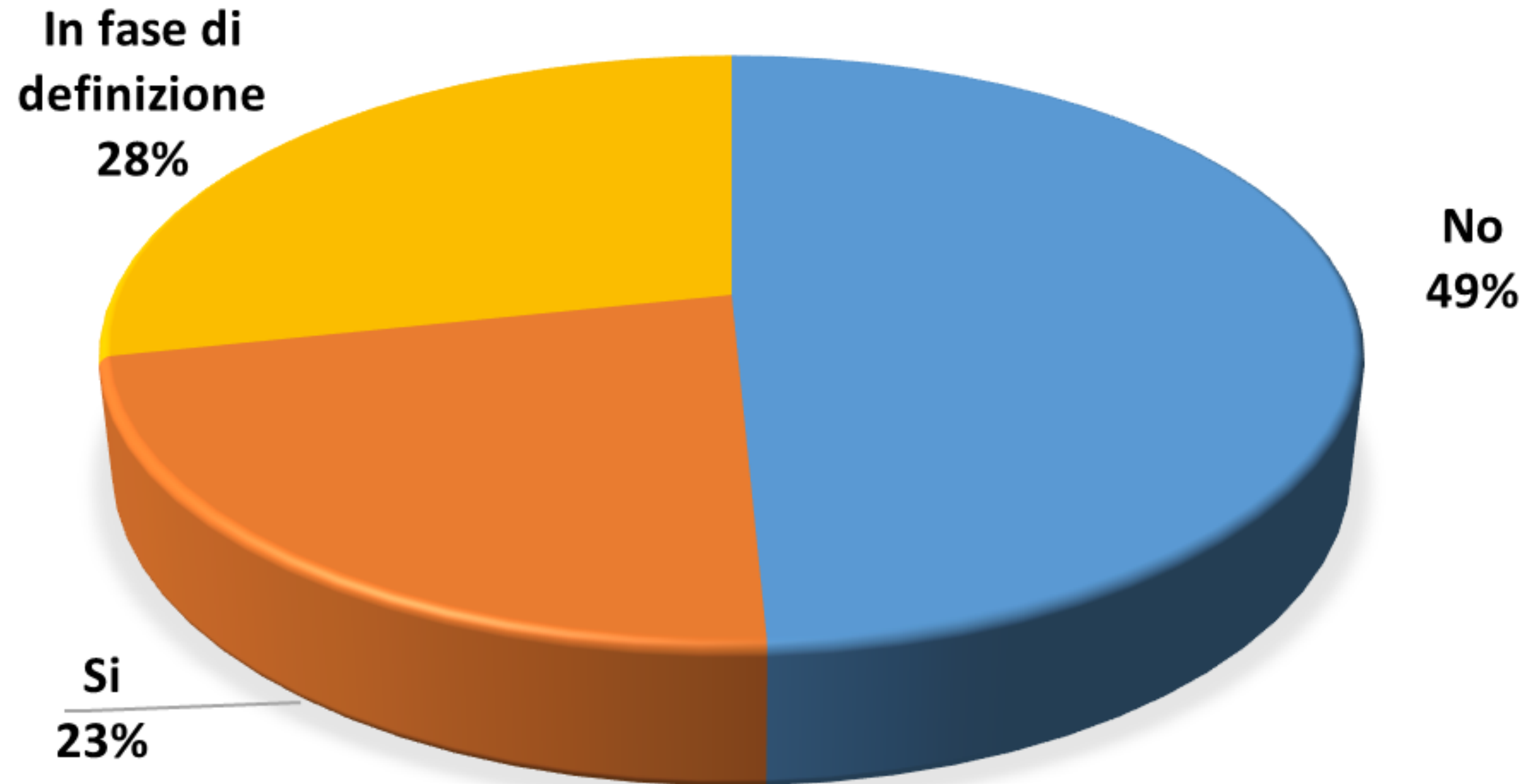
Percorsi di ascolto o rilevazione dei bisogni dei dipendenti



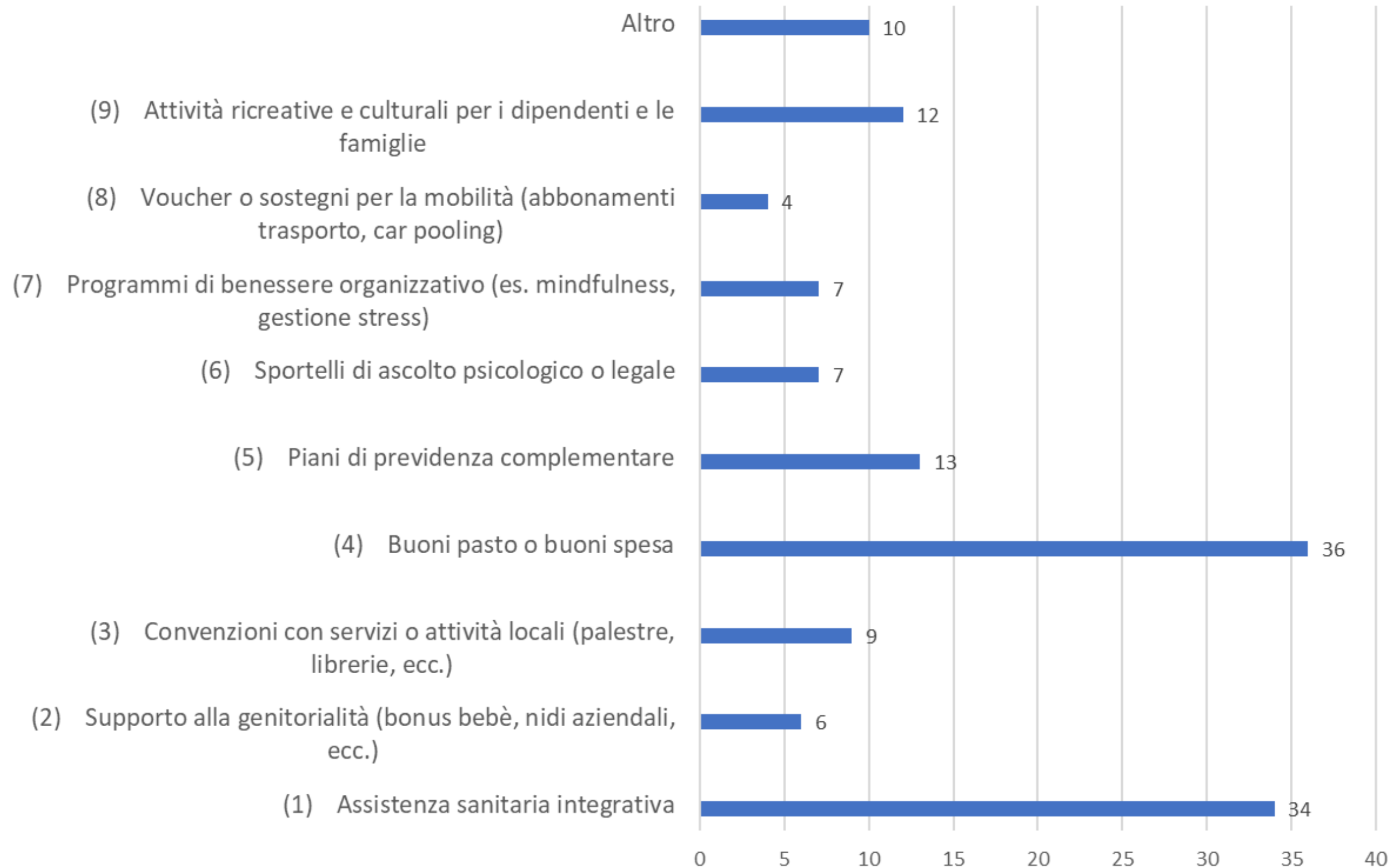
Politiche di conciliazione vita lavoro



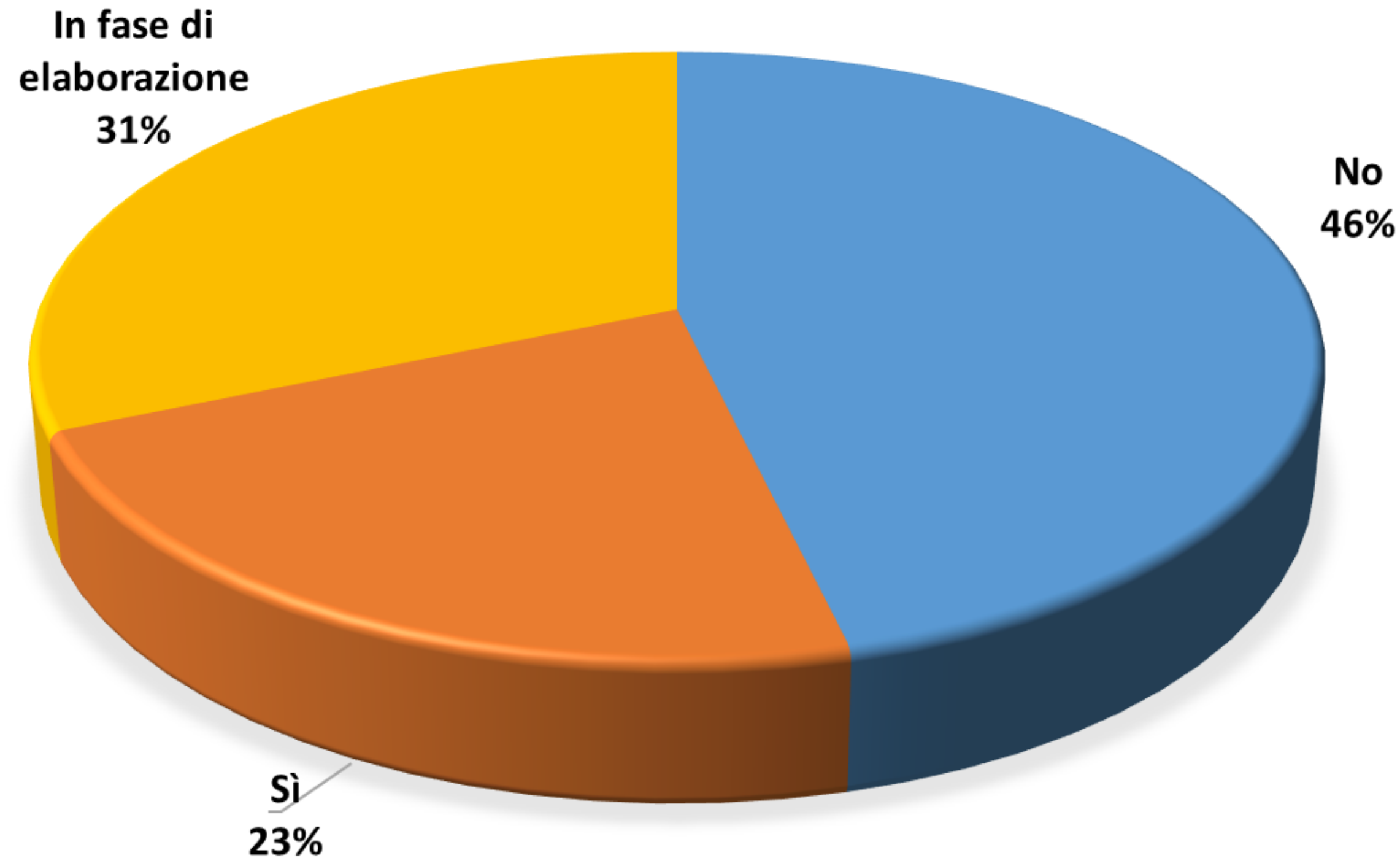
Formalizzazione Policy su tempi vita/lavoro



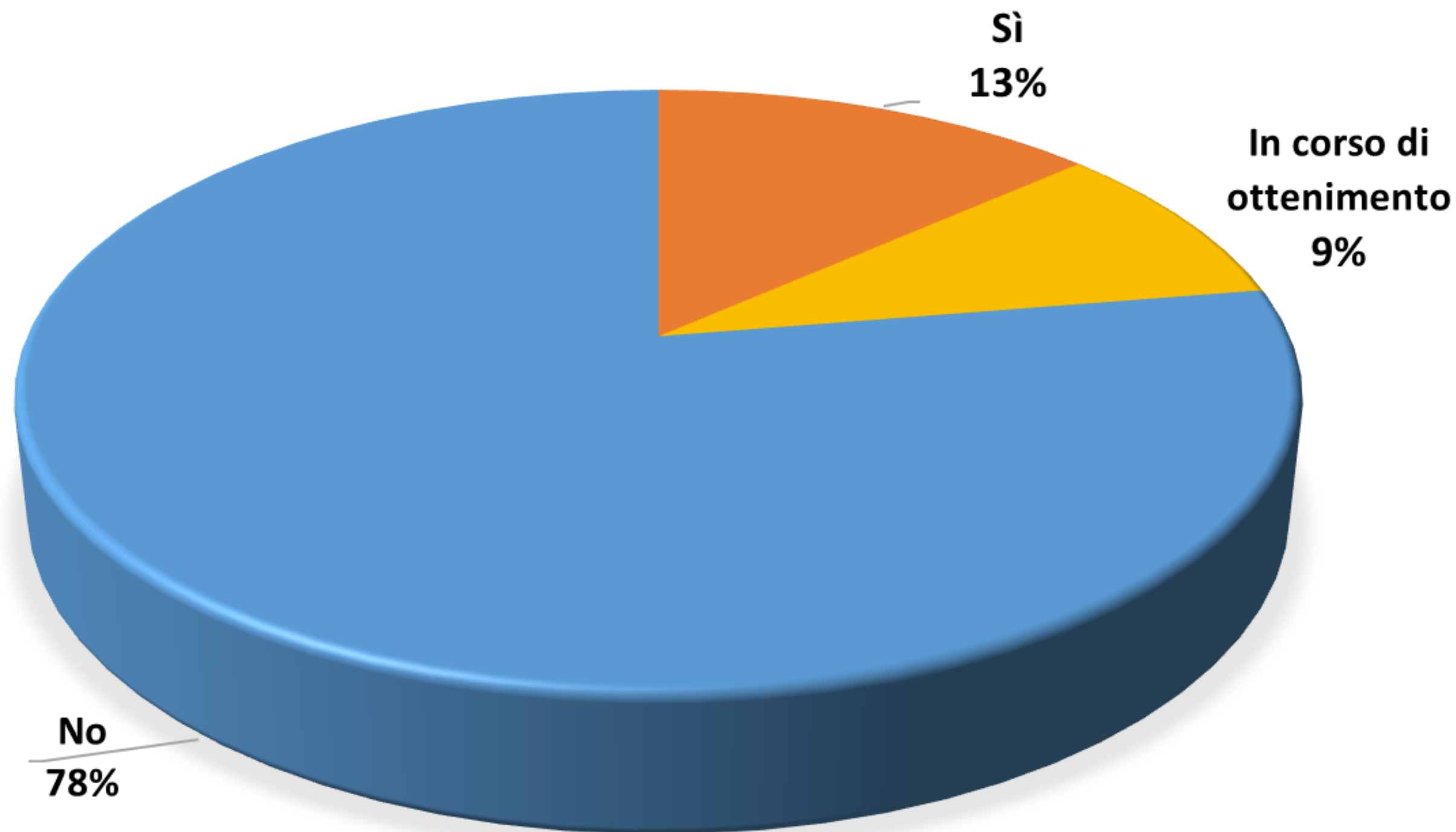
Politiche Welfare



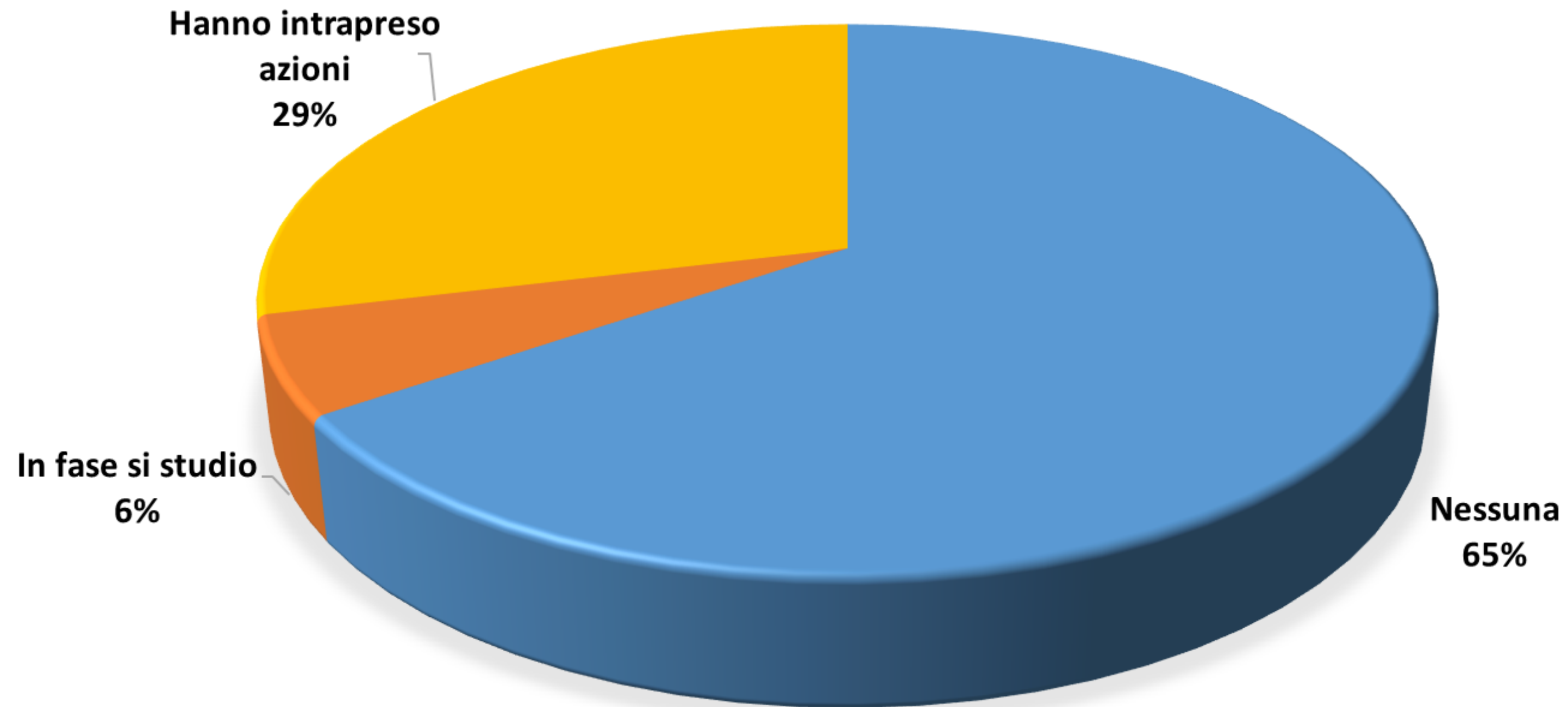
È stato sviluppato un piano di welfare aziendale?



Certificazione UNI/PDR 125:2022 sulla parità di genere



Azioni intraprese per promuovere la parità di genere e la cultura inclusiva



Conciliazione vita-lavoro e benessere dei lavoratori. L'Italia in prospettiva comparata.

Prof. Luca Pesenti, Dip. Sociologia Università Cattolica del Sacro Cuore

Lavoro, benessere, clima occupazionale

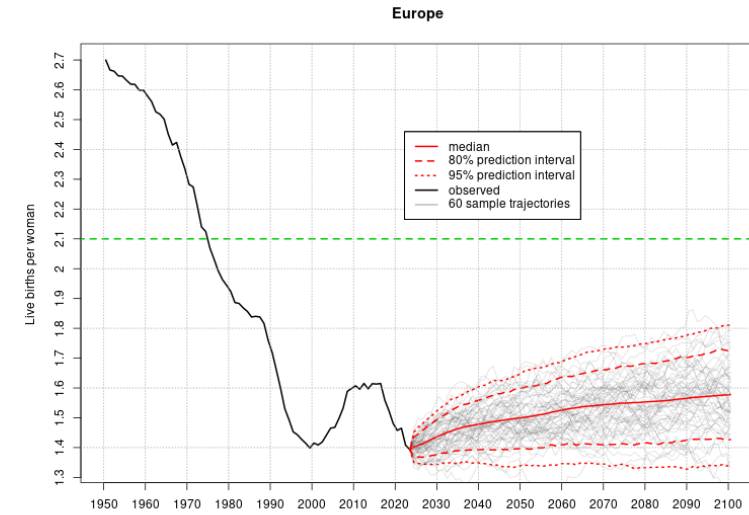
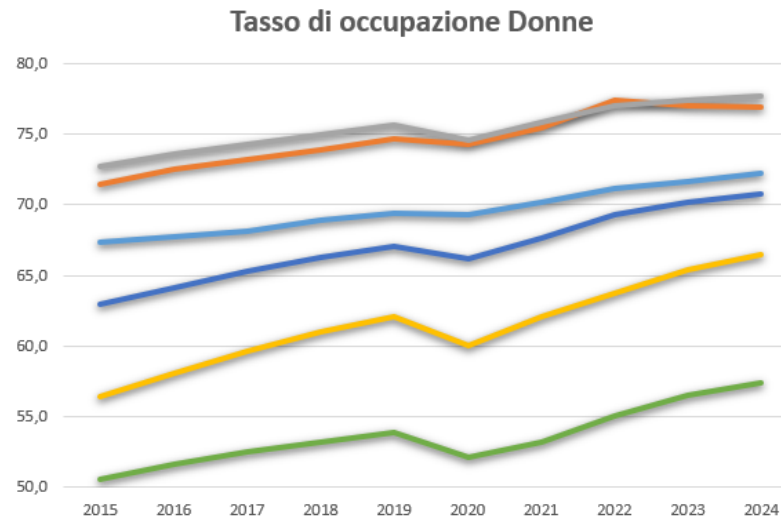
	Italia	Spagna	Danimarca	Svezia	Francia	Germania
Engagement (% engaged)	10	9	21	24	8	12
Life Evaluation (% elevato benessere)	47	42	77	69	41	45
Stress (% sì)	49	37	21	34	38	41
Tristezza (% sì)	21	20	15	15	18	18
Solitudine (% sì)	13	16	6	9	17	12
Job Climate (% good time)	49	39	77	69	51	72
Intenzionati a lasciare il lavoro	37	39	33	33	29	39

Fonte: Gallup, *State of the Global Workplace 2025*

Equilibri instabili



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



© 2024 United Nations, DESA, Population Division. Licensed under Creative Commons license CC BY 3.0 IGO.
United Nations, DESA, Population Division. World Population Prospects 2024. <http://population.un.org/wpp/>

Le transizioni (UE e IT)



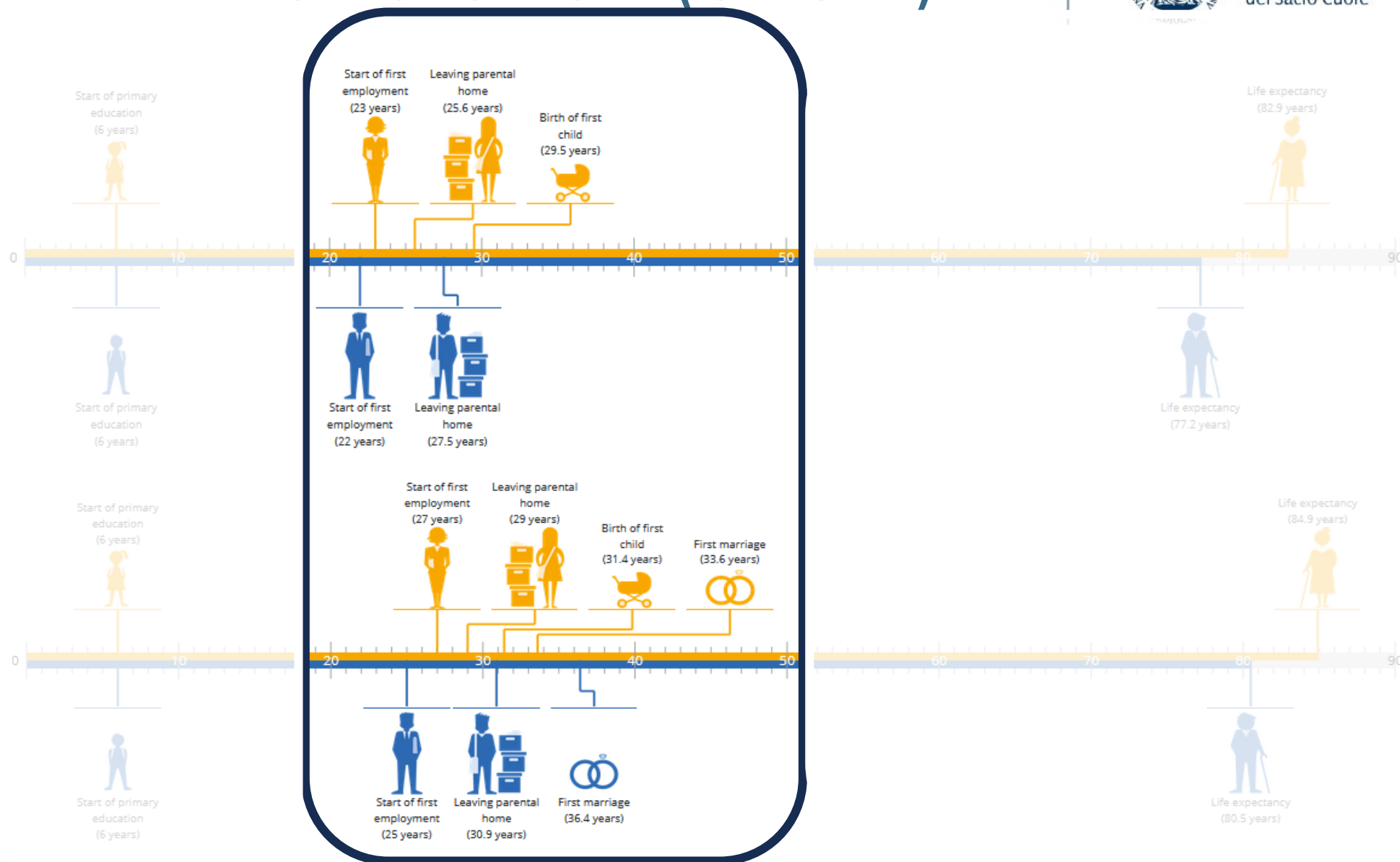
UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



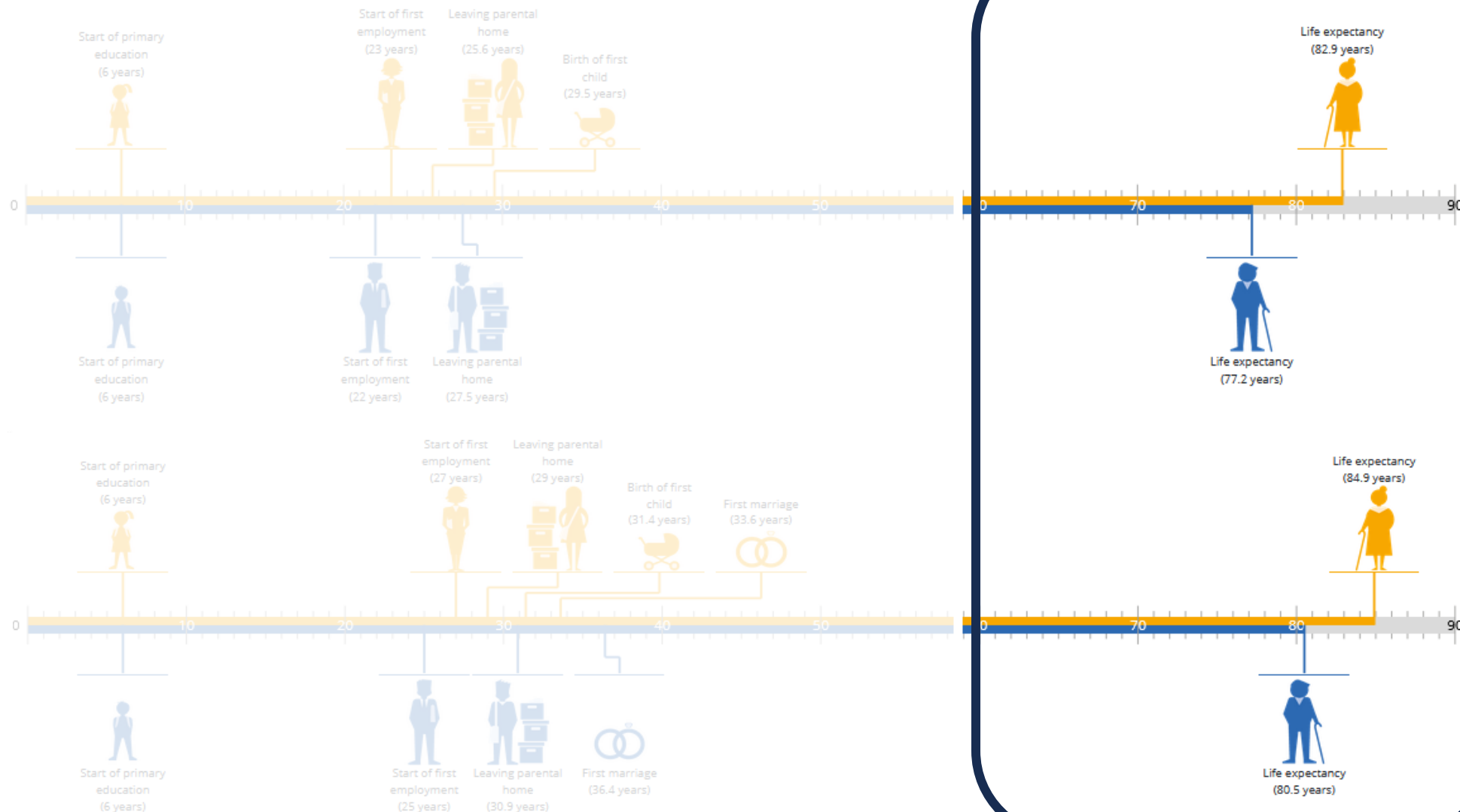
Le transizioni (UE e IT)



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



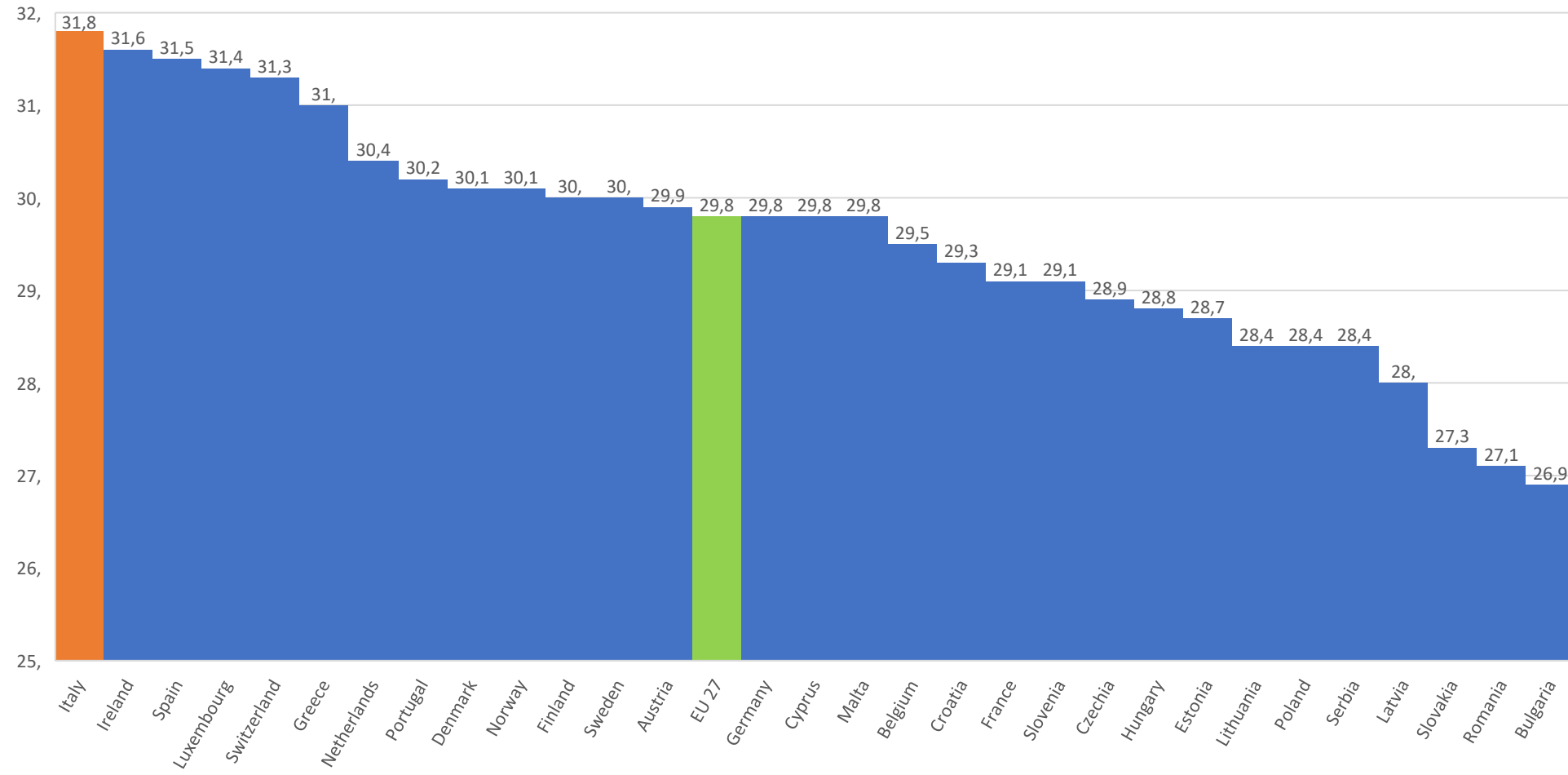
Le transizioni (UE e IT)



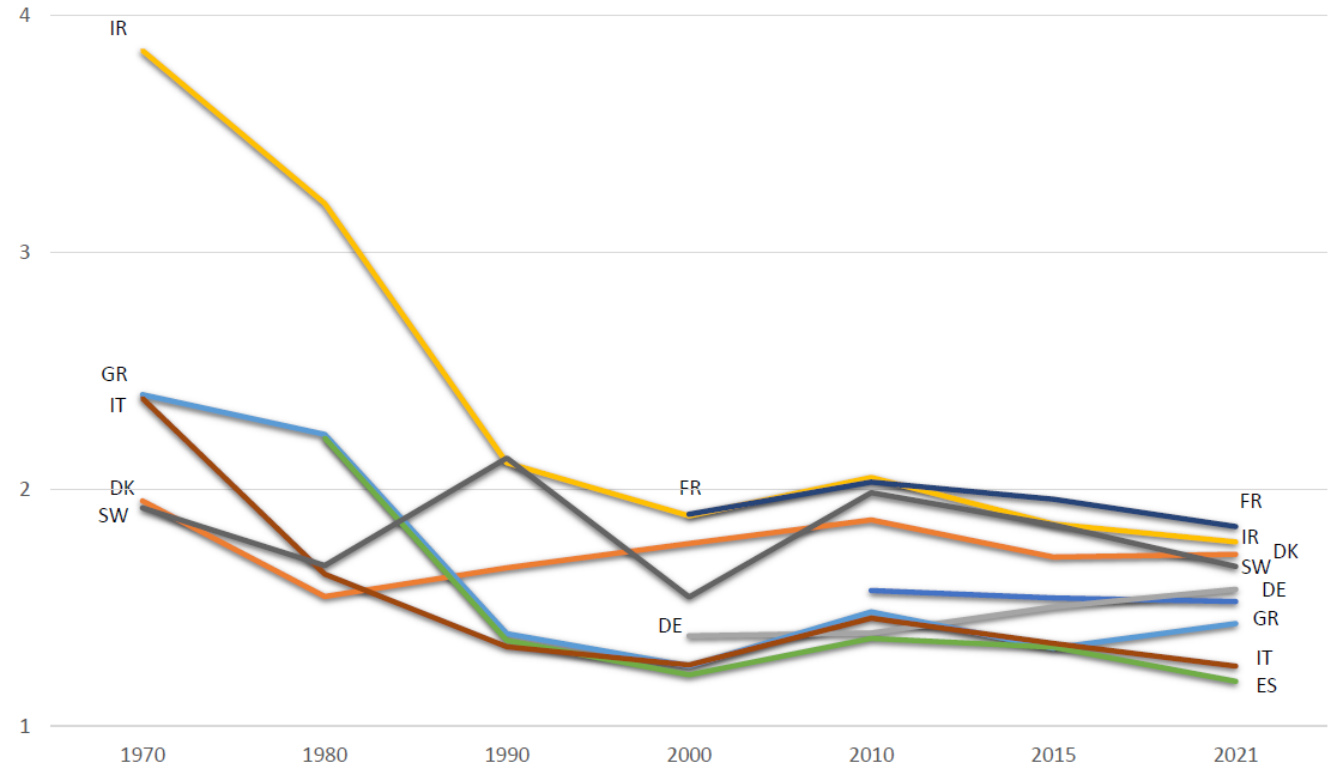
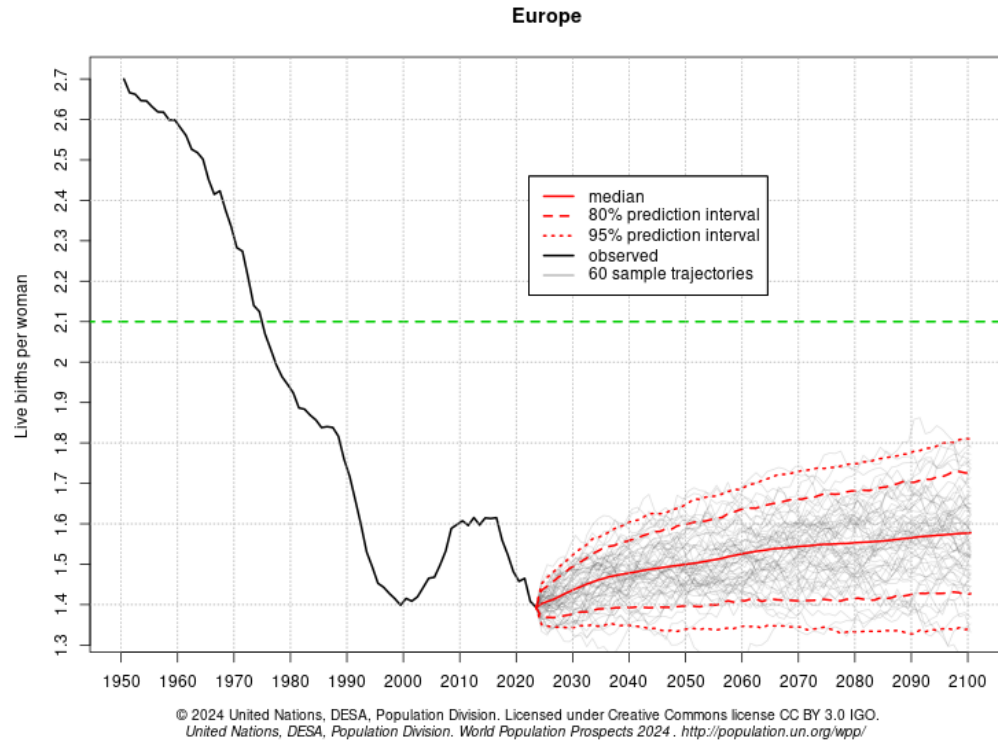
Età della donna al primo figlio



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

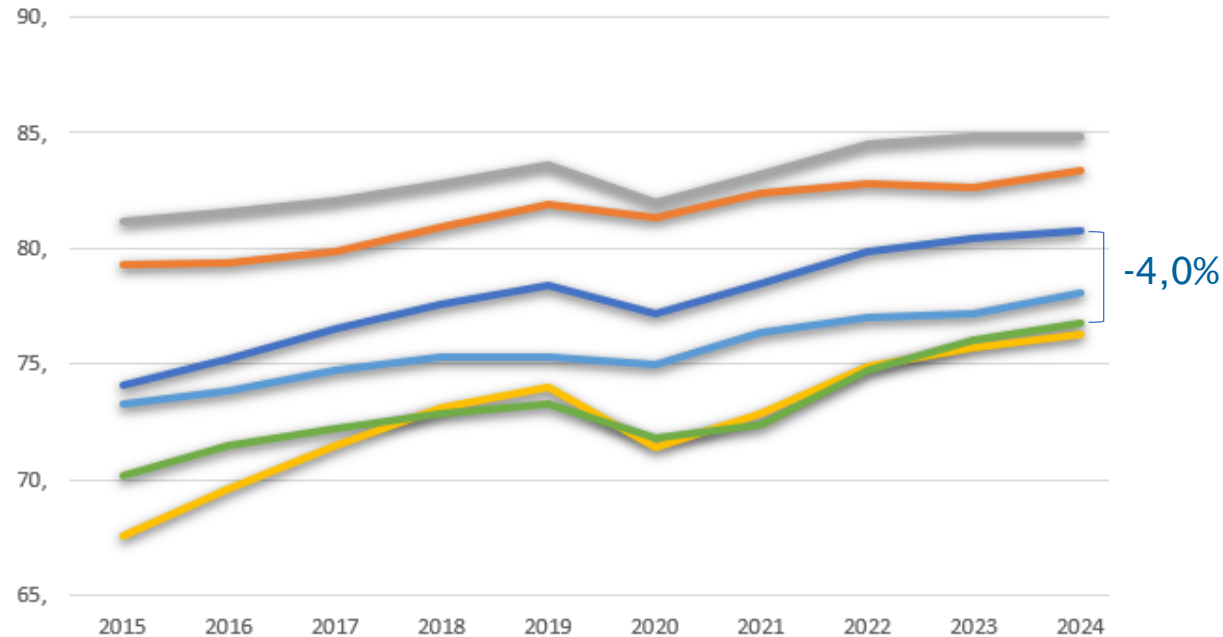


Crollo della fertilità

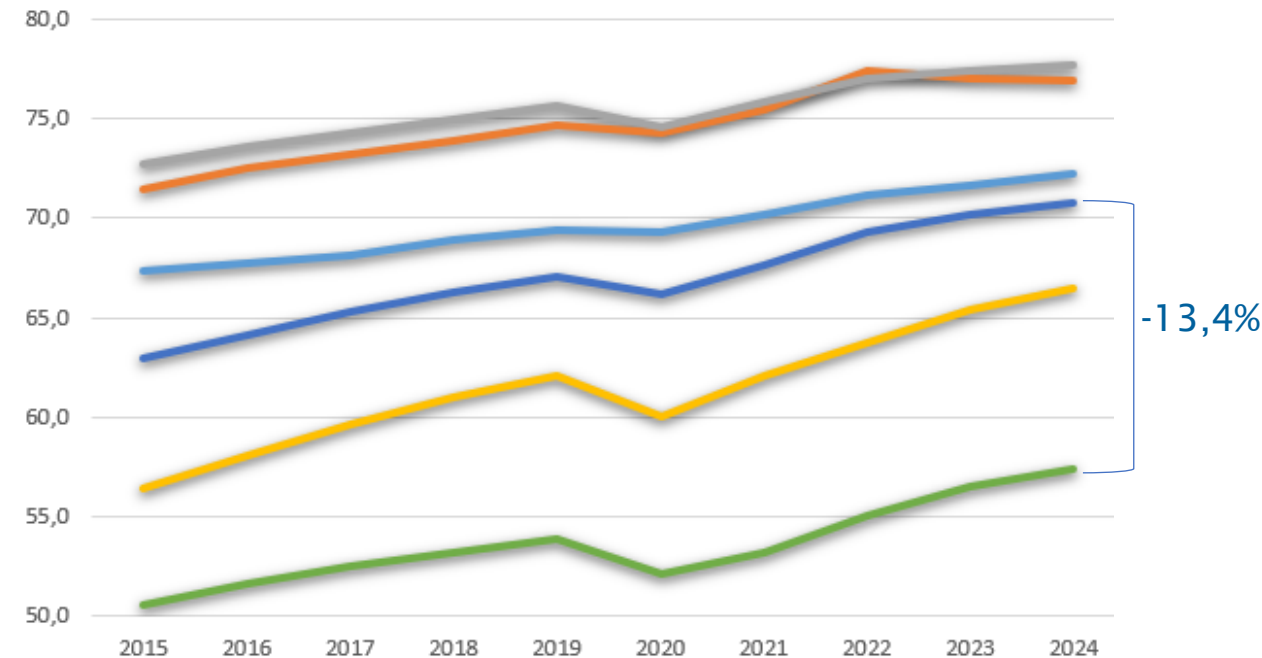


Tassi di occupazione

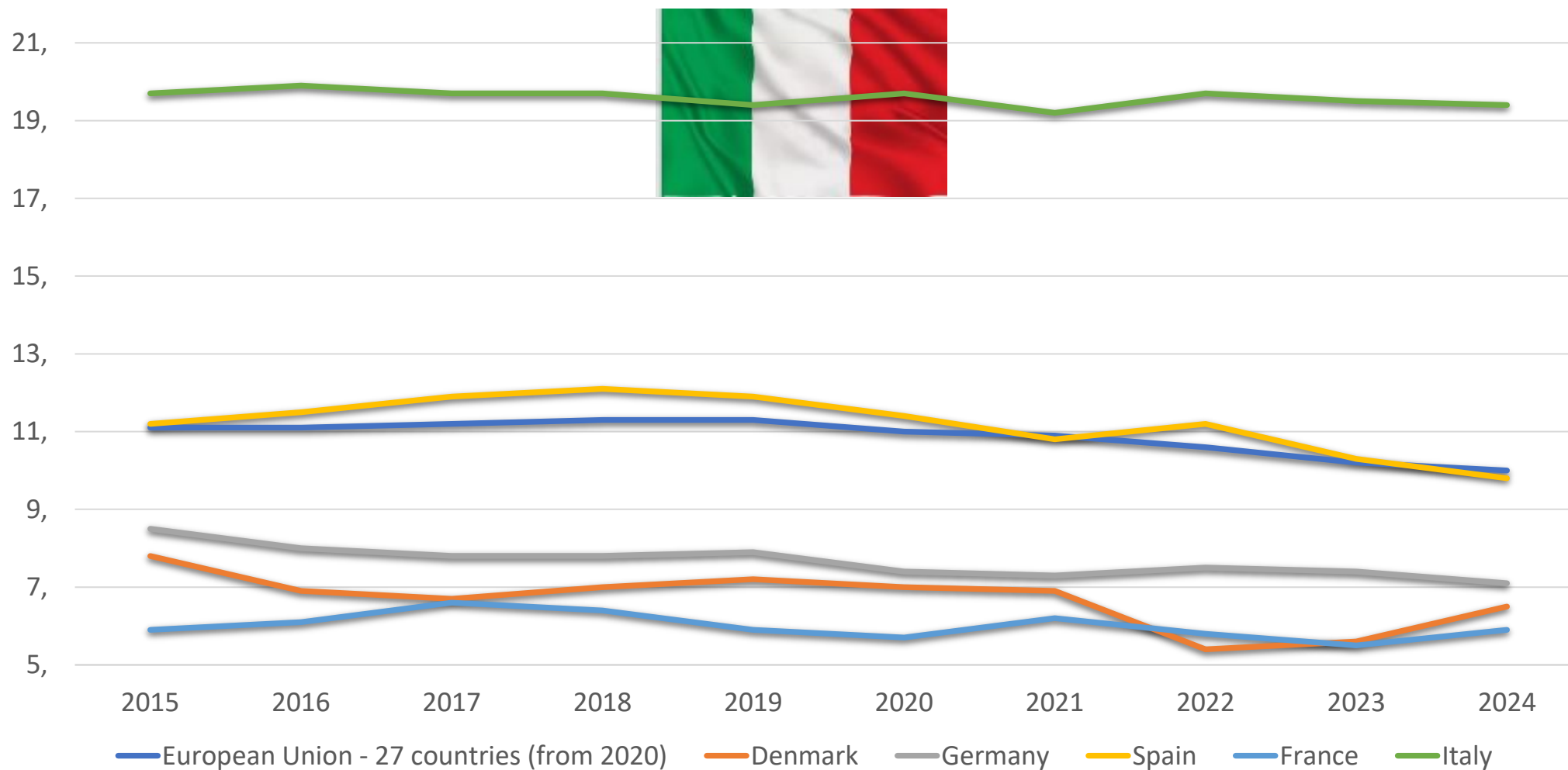
Tasso di occupazione Uomini



Tasso di occupazione Donne



Gap occupazionale uomini/donne



Fonte: Eurostat

Politiche per la conciliazione



Congedi



Servizi



Politiche dei
tempi



(Troppi?) Obbiettivi



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Pari opportunità

Sostegno occupazione femminile

Sostegno fertilità

Sostegno alla famiglia

Benessere ed equilibrio

Obiettivi delle politiche di conciliazione

Anni '70

- Sostegno all'occupazione femminile (Scandinavi + Fr)
- Estensione scuole materne (Sud e Continentali)

Anni '80-'90

- Controllo della spesa
- Sussidiarietà
- Libertà di scelta

Dal 2000

- Attivazione (soprattutto donne)
- Social investment

Strumenti utilizzati

Anni '70

- Congedi
- Assegni per i figli
- Servizi prima infanzia

Anni '80-'90

- Cash-for-care
- Espansione congedi
- Servizi a base familiare

Dal 2000

- Sviluppo servizi privati
- Riforma dei congedi (più lunghi, meglio indennizzati)
- Sviluppo congedi di paternità
- Sviluppo servizi privati

Governance

Anni '70

- Fornitura pubblica
- Finanziamento centrale, gestione locale

Anni '80-'90

- Quasi-mercati
- Esternalizzazione
- Diversificazione dell'offerta

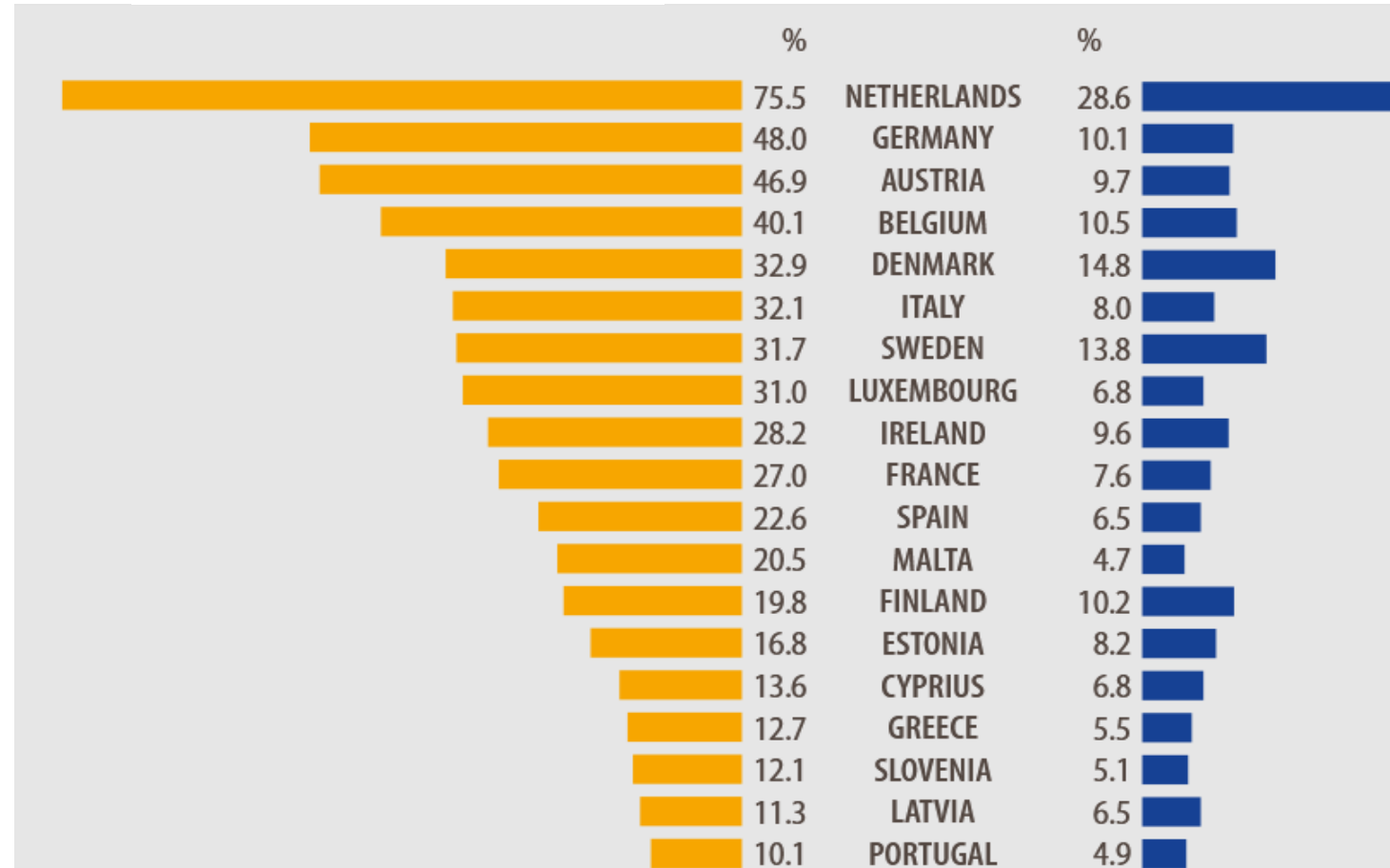
Dal 2000

- Enti locali
- Forti differenze territoriali nei quasi mercati

% di lavoro part time

Media donne: 29,7%

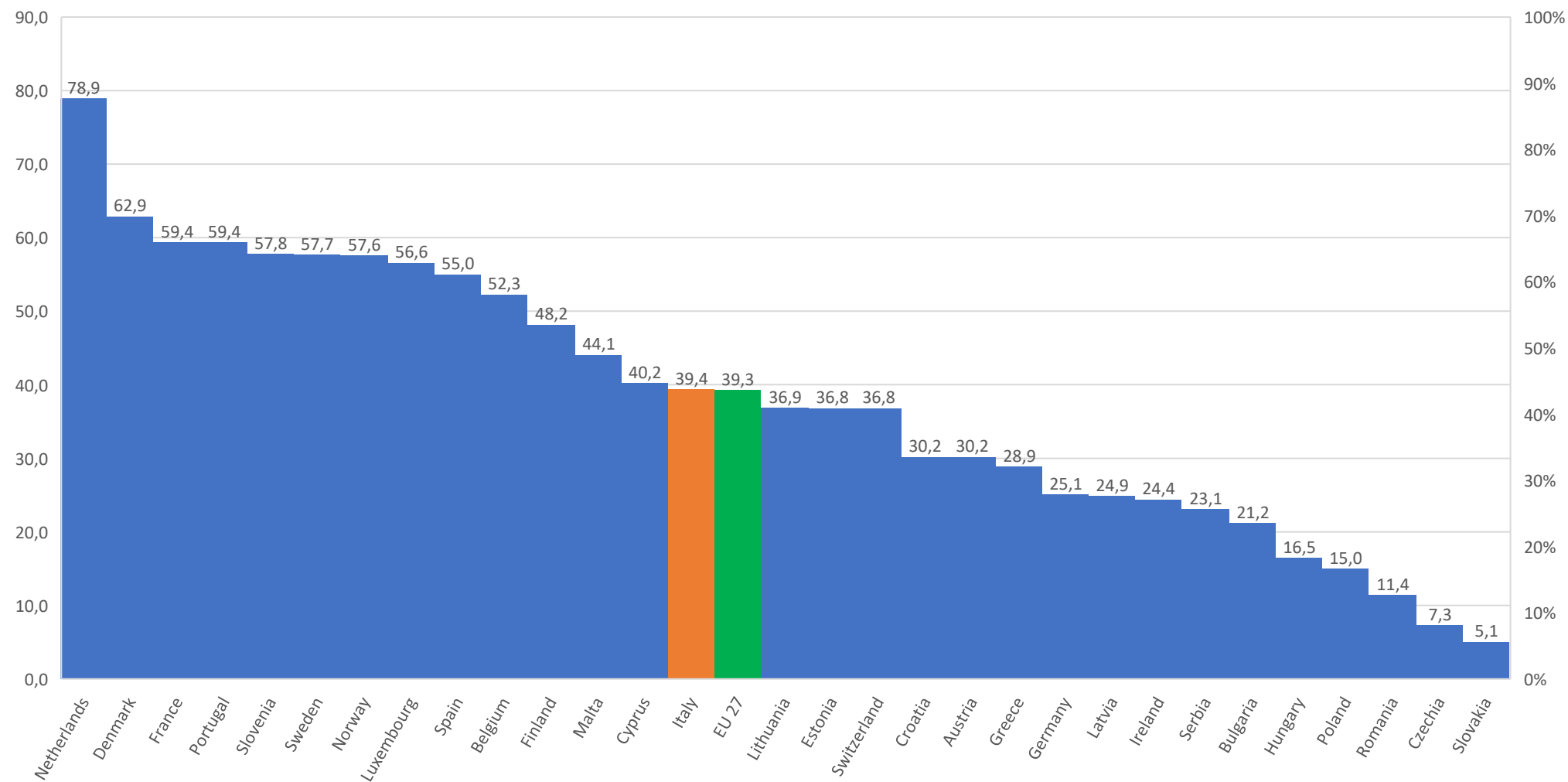
Media uomini: 8,4%



% di Under 3 in ECEC



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore



Fonte: Eurostat 2024

Casi nazionali | Top level

Paese	Punteggio Family Policies (1–10)	Caratteristiche principali	Criticità / Limiti
Svezia	9	• Sistema di politiche familiari ampio • Servizi di cura per l'infanzia diffusi • Sostegni universali • Congedi parentali ben regolati • Alta partecipazione femminile al lavoro.	• Rischi di povertà infantile ancora sopra la media OCSE • Sfide demografiche e aggiustamenti di politiche sociali in corso
Danimarca	9	• Elevata copertura dei servizi di cura dell'infanzia • Integrazione con mercato del lavoro femminile forte • Congedi parentali relativamente generosi	• Costi differenziati tra municipalità, con possibile variabilità nell'accesso
Francia	9	• Tradizione consolidata di politiche familiari • Servizi per l'infanzia, assegni, congedi e fiscalità favorevole alle famiglie • Rilevanti supporti alla conciliazione.	• Tassi di povertà infantile e rischio di esclusione più alti della media OCSE;

Casi nazionali | Low level

Paese	Punteggio Family Policies (1–10)	Caratteristiche principali	Criticità / Limiti
Italia	5	• Politiche familiari relativamente limitate • Congedi di maternità e parentali disponibili, assegno unico per figli, supporti fiscali • Ruolo centrale della famiglia estesa nel welfare.	• Sostegno pubblico debole per servizi di cura • Copertura pubblica di asili nido e servizi 0–3 anni insufficiente e molto variabile tra regioni • Basso tasso di partecipazione femminile.



Grazie!



Strumenti di welfare aziendale e agevolazioni - incentivi fiscali

*Matteo Bodei, Segretario Ordine dei Consulenti
del Lavoro – Provincia di Brescia*

Welfare aziendale

Un insieme di benefit e prestazioni, finalizzato a superare la componente meramente monetaria della retribuzione al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa?

Questa definizione confonde l'approccio (welfare aziendale)
con una tipologia di strumento (beni e servizi = benefit)

Il Welfare aziendale significa:

Prendersi cura

(“welfare” deriva dalla locuzione verbale “to fare well”, letteralmente «passarsela bene» ed equivalente all’italiano “benessere”)

Welfare aziendale: tipi di approccio



Individuale **Ad personam**

Fringe benefit personale (soglia limite);

Bilanciamento personalizzato vita-lavoro con strumenti organizzativi (senza soglia).

Collettivo **unilaterale**

Welfare con regolamento aziendale con un visione globale.

Esenzione per salute, cura e cultura (senza soglia).

Collettivo **bilaterale**

Welfare enti bilaterali (servizi e assistenza sanitaria)
Welfare **con accordo sindacale**, globale e partecipativo.

Esenzione per salute, cura e cultura (senza soglia).

Welfare aziendale: aree di intervento



Work life balance

Utilizzo razionale
dei tempi di
lavoro Orario
flessibile,
multiperiodale,
telelavoro, smart
working, asilo
nido aziendale

Previdenza e assistenza

Previdenza
complementare
(D.lgs. n.
252/2005) e
assistenza
integrativa (art. 9
D.lgs. n.
502/1992 con le
successive
modifiche)

Benefits beni e servizi

Disciplina fiscale
e contributiva
che regola le
forme di
retribuzione non
monetarie (Art.51
TUIR; Legge
208/2015; D.Lgs
50/2017)

Le 4 fasi del progetto Welfare aziendale

Analisi

Progettazione

Implementazione

Monitoraggio

Introduzione al concetto di retribuzione in natura

REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

DPR 917/1986 - TUIR

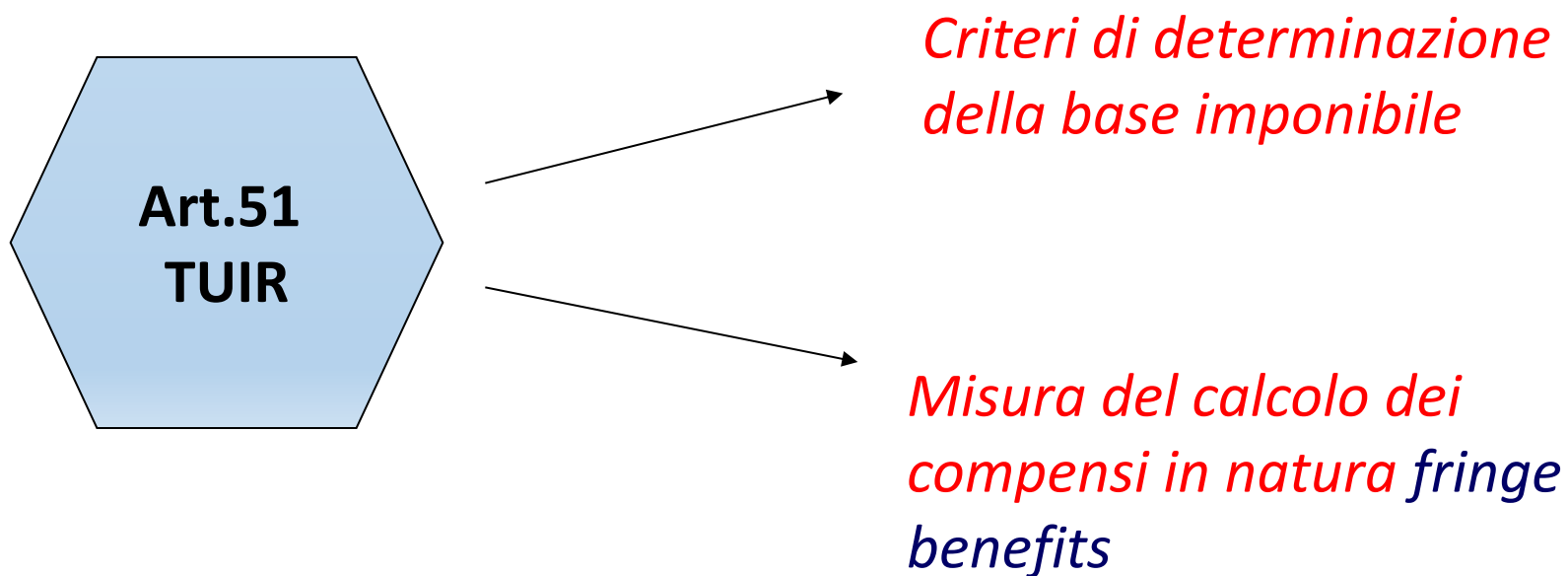
- **Art. 49**

Qualificazione fiscale del reddito da lavoro dipendente

- **Art. 51**

- *Criteri di determinazione della base imponibile e degli elementi esenti (totalmente/parzialmente)*

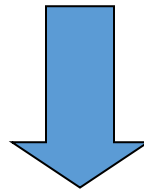
Redditi di lavoro dipendente



Principio di onnicompresività

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Art.51 TUIR



Il reddito è costituito da tutte le somme e i valori, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Redditi di lavoro dipendente

Art. 51, comma 2 e 3 TUIR

- ECCEZIONI -

«Non concorrono a formare il reddito...»



SERVIZI E BENI RIVOLTI A TUTTI I LAVORATORI O A GRUPPI OMOGENEI PER BISOGNI RELATIVI ALLA SALUTE, CURA, ISTRUZIONE E CURA PER SÉ E IN ALCUNI CASI ANCHE PER I PROPRI FAMILIARI

Non concorrono a formare il reddito:

Prima di entrare nel dettaglio delle singole disposizioni è necessario conoscere il significato di

«categorie di dipendenti»

Secondo l'Agenzia delle Entrate

=

«Gruppo omogeneo»

(es. operai del turno di notte, lavoratori adibiti a specifiche mansioni)

non necessariamente coincidenti con il significato dell'art. 2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) ma comunque identificato secondo ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e non soggettiva.

Non si ritiene, invece, possibile individuare una "categoria di dipendenti" sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente (stato civile, genitorialità, salute, nazionalità...). **Cfr Risposta n. 57/2024 A.d.E.**

ATTIVITÀ LUDICHE

Tipologia di bene o servizio	Normativa Tuir- Art. 51	Beneficiario	Campo applicazione	Limite esclusione base imponibile Lavoratore	Limite esclusione base imponibile Azienda	Contributo di solidarietà 10%	Possibile influenza calcolo TFR	Deducibilità reddito d'impresa se piano welfare volontario	deducibilità dal Reddito d'impresa se piano istituito tramite accordo o regolamento
ATTIVITA' LUDICHE									
Abbonamento cinema	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Abbonamenti giornali e riviste	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Abbonamenti pay TV	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Abbonamenti piscine	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Ingressi Palestre	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
licenze per attività sportive / ricreative	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
soggiorni per cure termali	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Tessere circoli ricreativi	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Tessere Circoli sportivi	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Tessere Club	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Viaggi e vacanze	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Parchi di divertimento	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
ALTRE attività ludiche (esempio: manifestazioni artistiche, educative)	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI

ASSISTENZA ALLA PERSONA / SALUTE

Tipologia di bene o servizio	Normativa Tuir- Art. 51	Beneficiario	Campo applicazione	Limite esclusione base imponibile Lavoratore	Limite esclusione base imponibile Azienda	Contributo di solidarietà 10%	Possibile influenza calcolo TFR	Deducibilità reddito d'impresa se piano welfare volontario	deducibilità dal Reddito d'impresa se piano istituito tramite accordo o regolamento
ASSISTENZA ALLA PERSONA									
Assistenza medica domiciliare x familiari non autosufficienti	c.2, lett. f-ter)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
costi per macchinari che servono a soggetti non autosufficienti	c.2, lett. f-ter)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Costi per familiari con situazioni di bisogno (esempio operatore socio-s	c.2, lett. f)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	NO	5‰	SI
Voucher per Badante	c.2, lett. f-ter)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Voucher colf	Comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
servizi di baby sitting	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Voucher baby sitter	c.2, lett. f)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
SANITARIO									
Check-up sanitari	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Cure odontoiatriche	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Visite specialistiche	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI

SPESE E RIMBORSI

Tipologia di bene o servizio	Normativa Tuir- Art. 51	Beneficiario	Campo applicazione	Limite esclusione base imponibile Lavoratore	Limite esclusione base imponibile Azienda	Contributo di solidarietà 10%	Possibile influenza calcolo TFR	Deducibilità reddito d'impresa se piano welfare volontario	deducibilità dal Reddito d'impresa se piano istituito tramite accordo o regolamento
BUONI SPESA E RIMBORSI VARI									
Buoni acquisti	Comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
Buoni Carburante	comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
Rimborso bollette	Comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
Buoni pasto cartaceo	c.2, lett. c)	Solo Lavoratore	Cat. Omogenee	€ 4	€ 4	NO	NO	SI	SI
Buoni pasto elettronico	c.2, lett. c)	Solo Lavoratore	Cat. Omogenee	€ 10	€ 10	NO	NO	SI	SI
Buoni Spesa	Comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
Riparazioni a domicilio /Meccanico/Gommista	Comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
Mensa	c.2, lett. c)	Solo Lavoratore	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	NO	SI	SI
Trasporto collettivo	c.2, lett. d)	Solo Lavoratore	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI

SCUOLA

Tipologia di bene o servizio	Normativa Tuir- Art. 51	Beneficiario	Campo applicazione	Limite esclusione base imponibile Lavoratore	Limite esclusione base imponibile Azienda	Contributo di solidarietà 10%	Possibile influenza calcolo TFR	Deducibilità reddito d'impresa se piano welfare volontario	deducibilità dal Reddito d'impresa se piano istituito tramite accordo o regolamento
SCUOLA									
borse di studio	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	NO	SI	SI
Rette asili nido	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Rette scuole materne	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Rette scolastiche	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Rette scolastiche	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
mensa scolastica	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
gite scolastiche	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
tasce universitarie	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
tasce universitarie	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Libri di testo – vari	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Libri di testo – Ministero	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Trasporto scolastico	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Viaggi e vacanze studio	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Viaggi e vacanze studio estive / invernali	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Visite istruttive	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
centri estivi e invernali (esempio settimane bianche – campus)	c.2,lett.f-bis)	Solo Familiare	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	SI	SI
Lezioni private	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI

CORSI DI FORMAZIONE

Tipologia di bene o servizio	Normativa Tuir- Art. 51	Beneficiario	Campo applicazione	Limite esclusione base imponibile Lavoratore	Limite esclusione base imponibile Azienda	Contributo di solidarietà 10%	Possibile influenza calcolo TFR	Deducibilità reddito d'impresa se piano welfare volontario	deducibilità dal Reddito d'impresa se piano istituito tramite accordo o regolamento
CORSI FORMAZIONE									
corsi di aggiornamento professionale (anche non inerenti l'attività)	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	NO	5‰	SI
Corsi di.....	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Corsi di cucina	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
corsi di danza	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
corsi di fotografia	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
Corsi di informatica	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
corsi di lingua	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
corsi di musica	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
corsi di teatro	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI
costi per la partecipazione a manifestazioni religiose	c.2, lett. f)	Lav/ Fam	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	SI	5‰	SI

ASSICURAZIONI

Tipologia di bene o servizio	Normativa Tuir- Art. 51	Beneficiario	Campo applicazione	Limite esclusione base imponibile Lavoratore	Limite esclusione base imponibile Azienda	Contributo di solidarietà 10%	Possibile influenza calcolo TFR	Deducibilità reddito d'impresa se piano welfare volontario	deducibilità dal Reddito d'impresa se piano istituito tramite accordo o regolamento
POLIZZE PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI									
polizze extraprofessionali	Comma 3	Solo Lavoratore	Discrezionali	€ 1000/2000*	€ 1000/2000*	NO	SI	SI	SI
Polizze professionali (obbligatorie di legge)	c.2, lett. a)	Solo Lavoratore	Cat. Omogenee	NESSUNO	NESSUNO	NO	NO	SI	SI

Riflessioni conclusive

Questo non è welfare

Un modo per pagare meno tasse

*Un modo per attrarre e trattenere talenti
nonostante una paga mediocre*

*Un modo per sentirmi meglio come
imprenditore*

I «Buoni» pasto e benzina

*Sono l'oppio
degli imprenditori*

I Fringe benefit

*Non compenseranno mai una
retribuzione inadeguata e un
clima aziendale tossico*

Retribuzione adeguata

Stipendi medi (fonte Eurostat):

Svizzera: 47.000€

Austria: 35.000€

Francia: 28.000€

Italia: 24.000€

Clima aziendale tossico

Discriminazione (~~merito~~)

Violenza (~~rispetto/ascolto~~)

Rimpianto (~~equità~~)

Il «turnover» aziendale

Non è il problema

È un sintomo

Questo è welfare

Trasparenza *(ruoli, politiche retributive e HR)*

Merito *(sistema premiale)*

Riconoscenza *(stipendio e crescita)*

Ascolto *(personale e collettivo)*

Servizio *(supporto nelle difficoltà)*

Riservatezza *(fiducia reciproca)*

Welfare a costo zero (o quasi)

biblioteca diffusa	sportello psicologico
mercato baby interno (vestiti, accessori, giocattoli)	sportello self publishing
banca ore solidale	accompagnamento alla pensione
Orto diffuso	Giornata a tema
cerco offro babysitter/badante	Premiazione del dipendente più...
elasticità di orario	Condividi la tua passione con noi, supporto alle idee
anticipo retribuzione / ROL	Stanza relax / meditazione / preghiera
recitazione	Diario aziendale
punto ritiro e-commerce	Canale youtube con video selezionati
Furgone aziendale	Iniziative di volontariato
convenzioni con clienti/fornitori	QR code per consigli o segnalazioni
Consigli vacanze / ristorante	Rotazione di posizioni / reparti
car shareing	Zona ricarica dispositivi
Air B&B	Giardino aziendale
Cosa si fa stasera	Teambuilding, Gioco aziendale
giornalino aziendale	Competenze trasversali
Dog sitting	Torneo sportivo (non competitivo)
video condivisione esperienze personali	Leggimi un libro
telelavoro	Riposino
ostello estivo per animali domestici	one-to-one con i manager
zona lavaggio auto	Giornata amici a 4 zampe
Mostra aziendale (foto, oggetti, storie)	Band musicale aziendale
Cinema all'aperto	PEC per dipendenti
Aperitivo solidale	Special guest
zona compiti	Picnic aziendale
sportello informazioni	Muro dei successi
	Posto auto per mamme/disabili

Conciliazione vita-lavoro welfare bilateralità e contrattazione



Welfare pubblico e privato
Welfare contrattuale
Principali Fondi e Prestazioni
Fondi e Bilateralità alcuni esempi

**Provate a chiudere gli occhi ed immaginare
il nostro paese senza WELFARE**



Senza Welfare non andrà bene



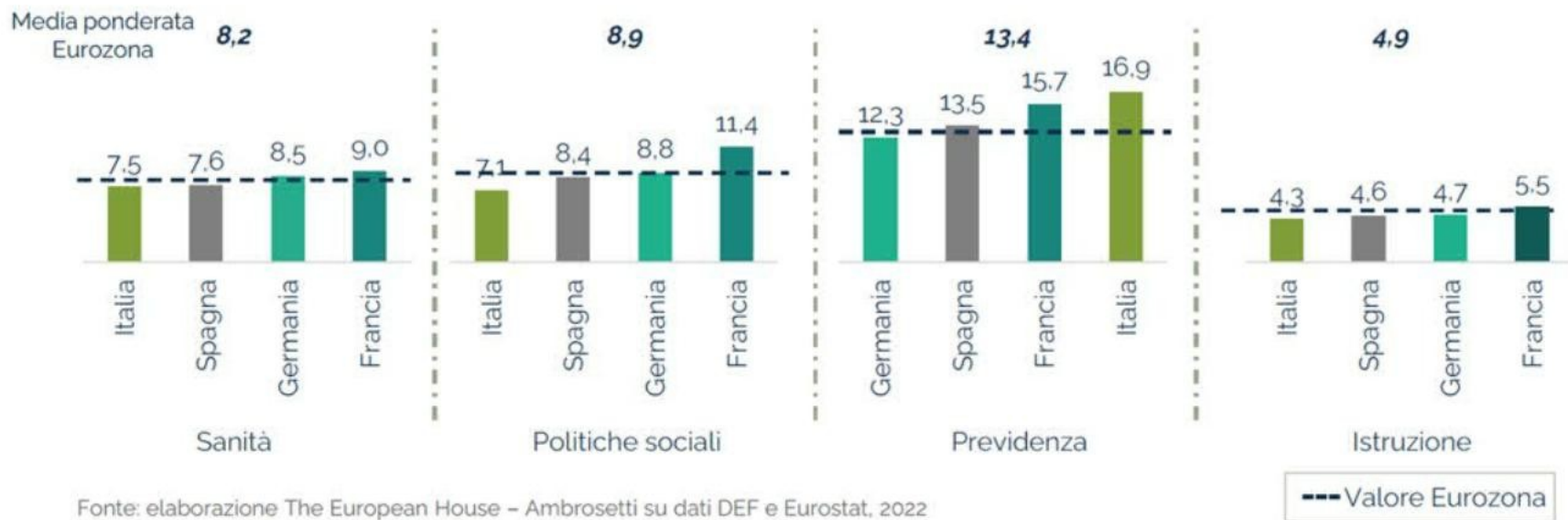
welfare dei consumi	IO DESIDERI
e	
welfare dei significati	NOI BISOGNI



Welfare Italia ed Europa



Peso della spesa in *welfare* in Italia e in confronto ai principali *partner* europei nei quattro pilastri (valori in percentuale del PIL), ultimo anno disponibile



Già nel 2019 il

quarto rapporto sul secondo welfare in Italia



Un welfare tradizionale
assente dai «nuovi»
problemi sociali

Solitudine, invecchiamento,
scarsa natalità, conciliazione
vita-lavoro, nuove povertà, Neet,
mobilità sociale

Un tasso di copertura
degli utenti «tradizionali»
basso e inadeguato

Es. anziani e persone con
disabilità

La maggior parte dei
servizi offerti sono a
domanda individuale

Isolamento dei beneficiari
Mancata aggregazione
della domanda

Un mercato dei servizi alla
persona/famiglia basato
su un'offerta «informale»
di lavoro e prestazioni

Es. 1 milione di badanti

Costi del welfare
largamente a
carico delle famiglie

I problemi sociali emergenti non
richiedono principalmente risposte di
tipo finanziario ma soluzioni
innovative e improntate ad una
logica aggregativa e integrativa



Il welfare Italiano è finanziato dal lavoro



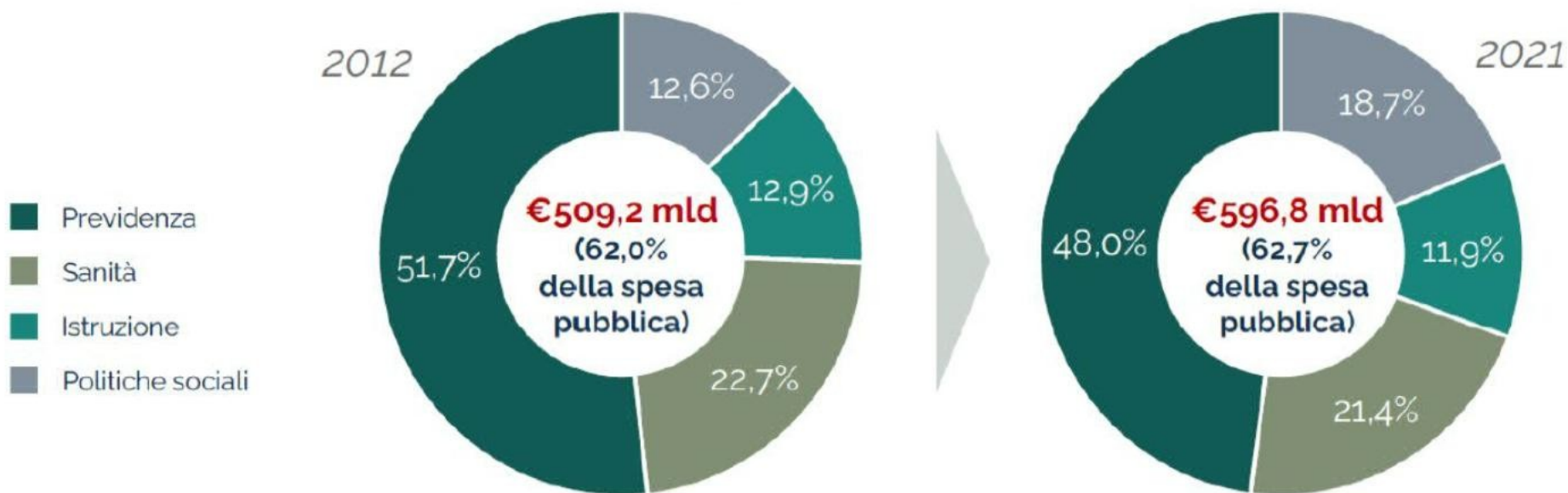
- Il welfare del futuro sarà pubblico o non sarà.....
- Il welfare del futuro sarà privato?
- Il welfare del futuro sarà privato sociale, mutualistico?
- Il welfare del futuro sarà integrato (Pubblico + Privato sociale + Privato “contrattualizzato”) o sarà peggio per noi e per le generazioni future



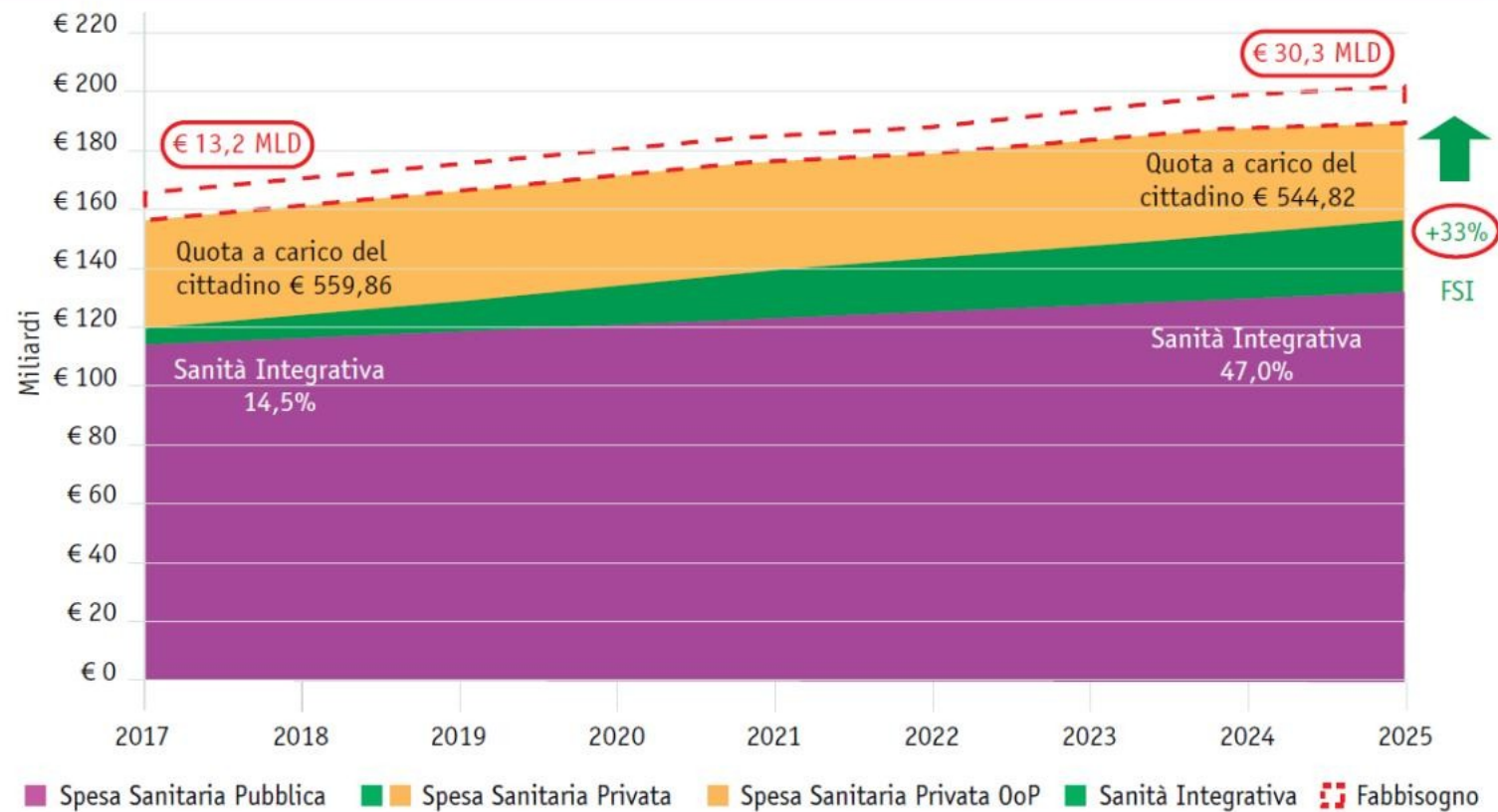
Ripartizione della spesa welfare



Ripartizione della spesa in *welfare* in Italia nei quattro pilastri
(valori in percentuale), 2012 e 2021



Sostenibilità finanziaria e sociale del Sistema Sanitario



Welfare Contrattuale Storia ed Evoluzioni (ordine cronologico di apparizione)



- Forme paternalistiche e mutualistiche
- Welfare Bilaterale
- Previdenza complementare
- Formazione continua
- Welfare sanitario e socio sanitario
- Forme di welfare aziendale/territoriale contrattato
- Nuovi orizzonti: Welfare Nazionale & Locale, Welfare Integrato.....



I volti del welfare aziendale



Tra i lavoratori una certa confusione sul significato del welfare aziendale CENSIS 2023

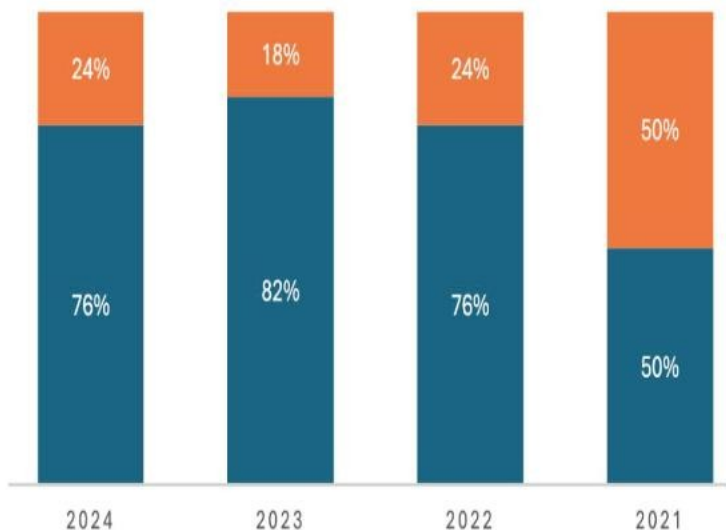
- Solo il 19,8% dichiara di sapere bene cosa sia, il 45,1% lo conosce a grandi linee e il 35,1% non ne sa nulla
- Sono i numeri del **gap esistente** tra lo spazio effettivamente conquistato dagli strumenti del welfare aziendale nelle scelte normative e nella contrattazione aziendale e il suo riconoscimento diretto e compiuto da parte dei lavoratori
- Per le imprese il welfare aziendale è diventato una delle leve con cui **attirare e trattenere lavoratori**, e per stimolarne l'engagement (coinvolgimento emotivo)
- Oggi l'**81,3%** dei **lavoratori** valuta positivamente lo **smart working** proprio perché consente una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro



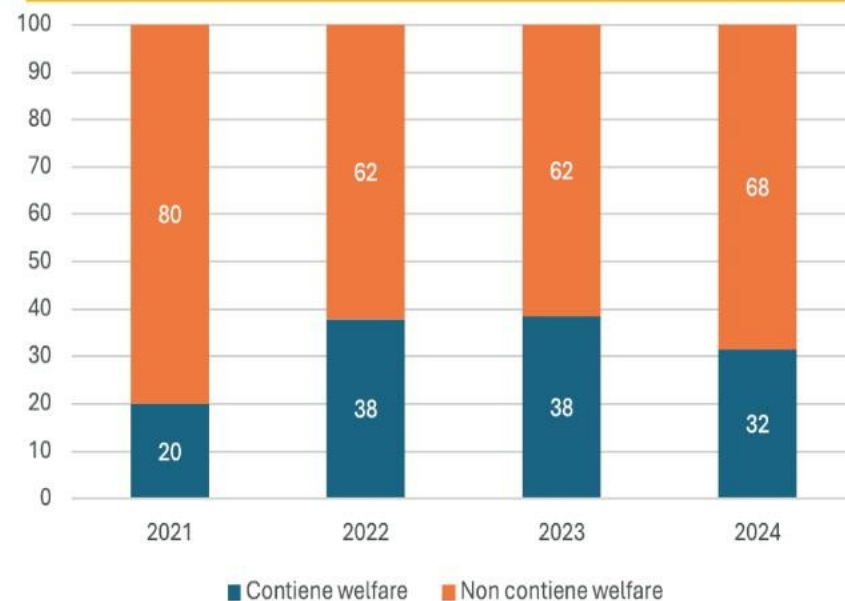
Genesi dell'accordo



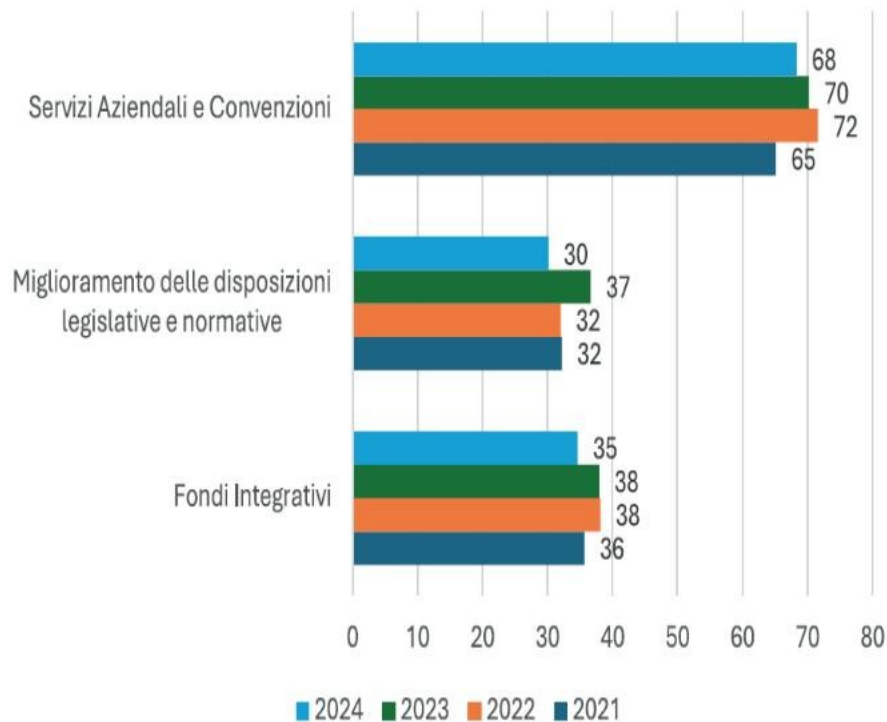
■ da piattaforma Sindacale ■ da problema posto dall'azienda



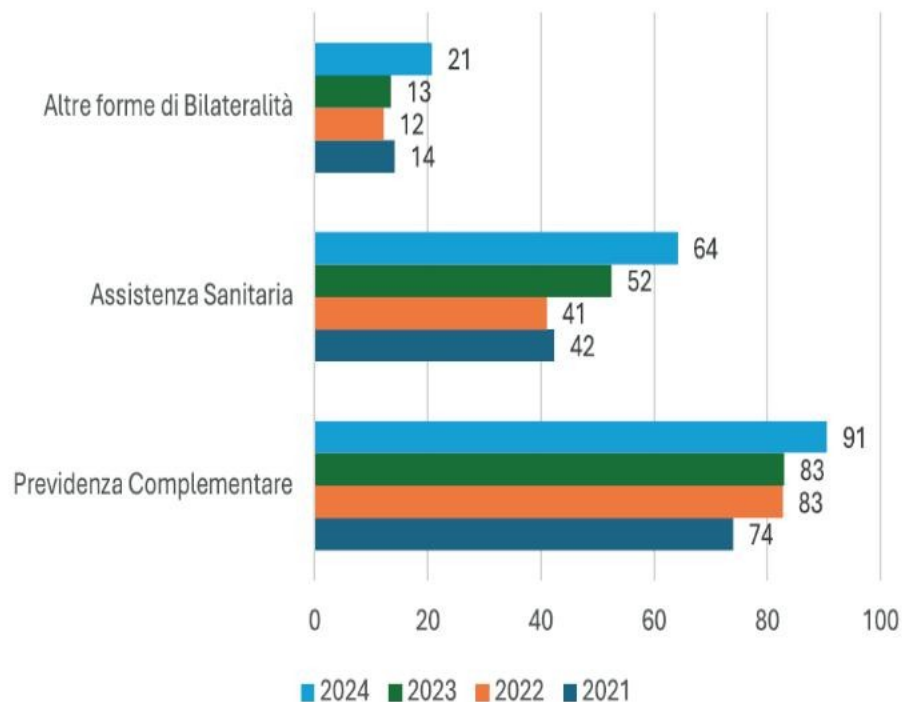
% Accordi con welfare



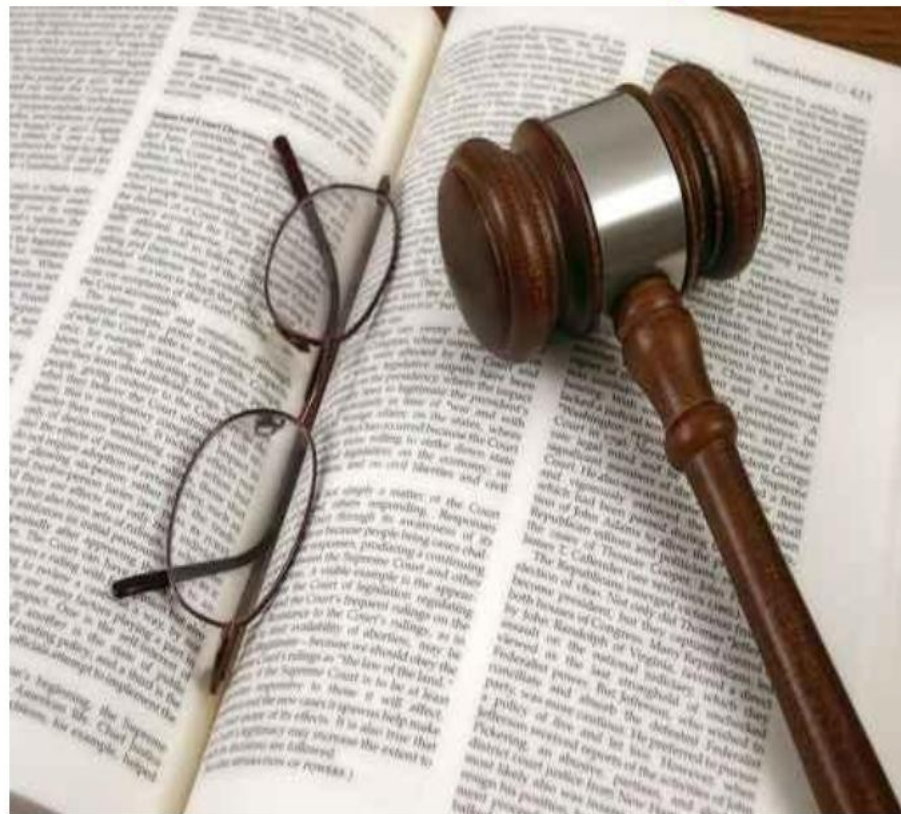
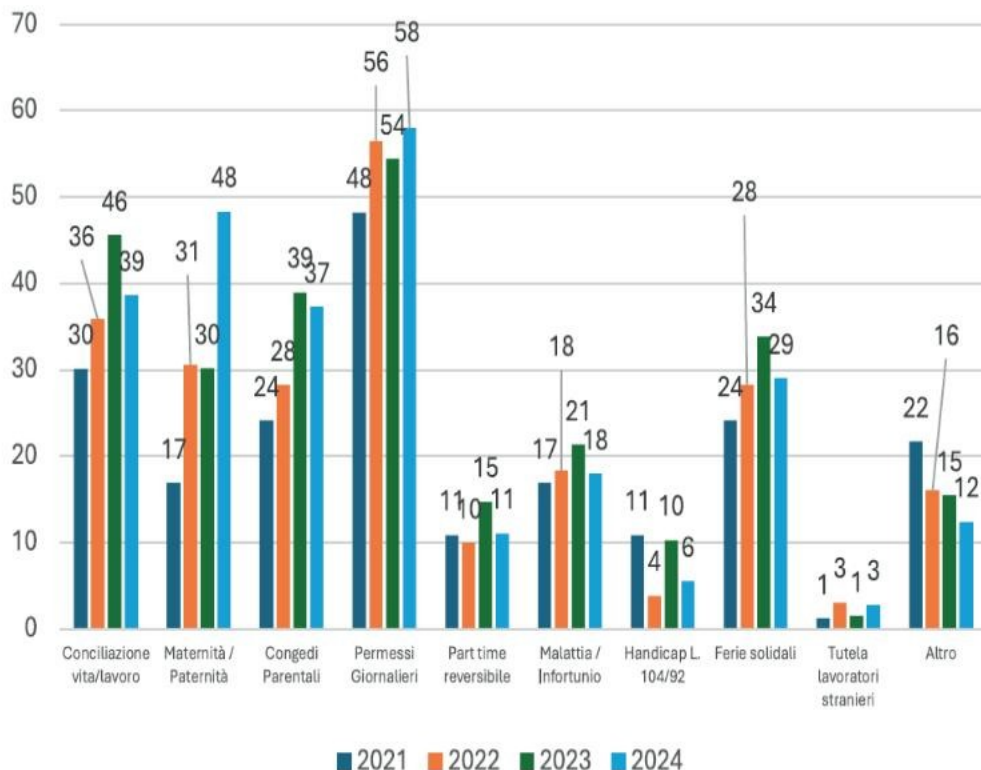
Accordi che contengono almeno un riferimento al welfare per categoria (%)



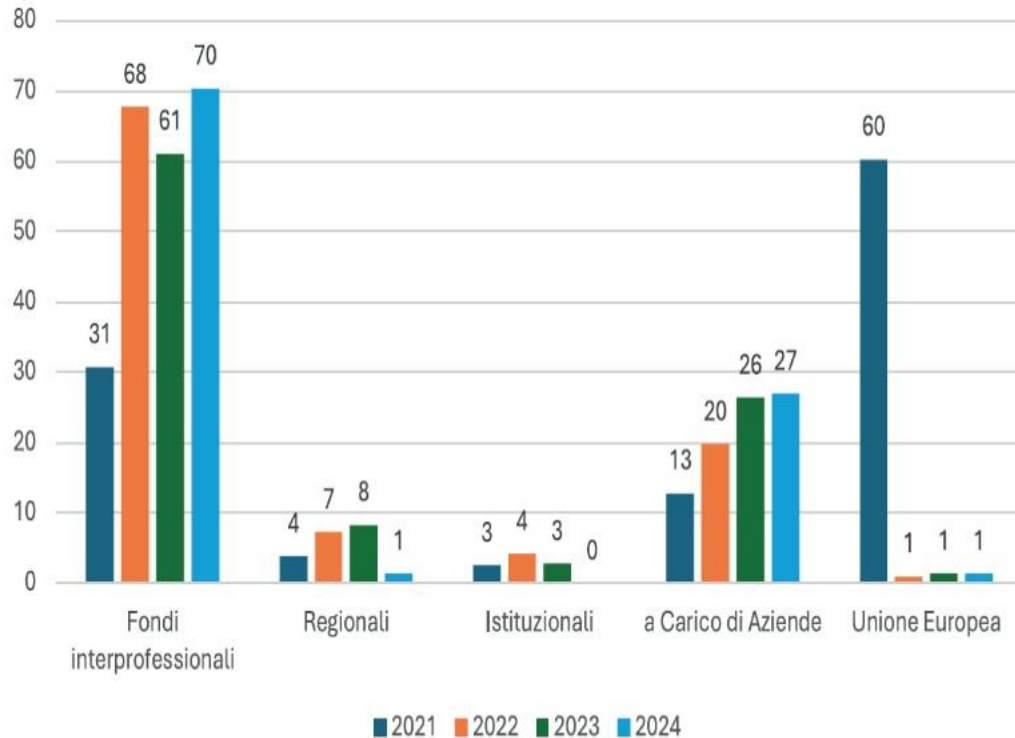
% Accordi con almeno un riferimento al welfare per tipo di fondo integrativo



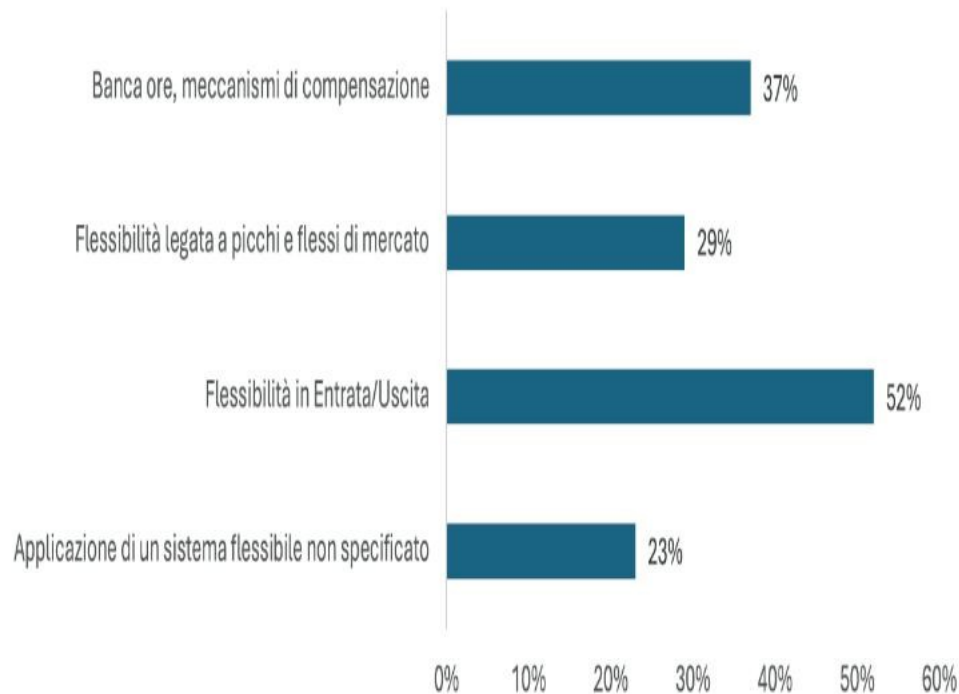
% Accordi per migliorare disposizioni legislative



% Accordi formazione e finanziamento



% Contenuti negli accordi alla voce “flessibilità”



Principali fondi sanitari integrativi di natura contrattuale

Agricoltura	FIA – impiegati agricoli FIDA – dipendenti associazione allevatori
Alimentare	FONSAP – lavoratori della panificazione e affini FASA - Alimentaristi
Artigianato	SAN.ARTI lavoratori dell'artigianato
Chimico Farmaceutico	FASCHIM – lavoratori industria chimica, farmaceutica, settori abrasivi, lubrificanti, minerari e coibenti
Credito	CASDIC – lavoratori del settore credito
Edilizia Legno	ALTEA – lavoratori del legno industria e dei materiali da costruzione
Elettrici Gomma Plastica	FASG&P – lavoratori industria della gomma, cavi elettrici e affini e delle materie plastiche
Energia e petrolio	FASIE – lavoratori dell'industria settore energia
Grafica	FONDO SALUTE SEMPRE – lavoratori aziende grafiche e affini, aziende editoriali anche multimediali e per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, aziende cartotecniche e trasformatrici di carta
Metalmeccanico	METASALUTE – lavoratori metalmeccanici

Somministrazione	EBITEMP – lavoratori somministrati
Studi professionali	CADIPROF – lavoratori degli studi professionali
Telecomunicazioni	FONDO TLC – lavoratori telecomunicazioni
Terziario distribuzione e servizi	FONDO EST – lavoratori commercio turismo dei servizi e affini FONDO ASTER – lavoratori commercio turismo e servizi COOPERSALUTE – lavoratori da imprese della distribuzione cooperativa ASIM – lavoratori servizi di pulizia, multiservizi FASIV – lavoratori vigilanza FASDA – lavoratori servizi ambientali
Tessile	SANIMODA – lavoratori dell'industria della moda FASIIL – lavoratori sei servizi tessili e medici affini
Trasporto	SANILOG – lavoratori settore logistica, trasporto merci e spedizioni
Turismo	FONDO EST – lavoratori commercio turismo dei servizi e affini FONDO ASTER – lavoratori commercio turismo e servizi FAST – lavoratori settore turismo FONTUR – lavoratori dipendenti aziende associate ad AICA e Federturismo



Prestazioni fondi sanitari integrativi di natura contrattuale



Le prestazioni dei fondi sanitari sono innumerevoli ecco un breve elenco, in molti fondi tali prestazioni riguardano anche familiari, la **contribuzione contrattuale** ai fondi stessi in alcuni casi è a solo carico dell'azienda in altri sia all'azienda che al lavoratore e/o familiare.

Prestazioni, questo elenco è esemplificativo, ogni fondo ha una sua specificità

- TICKETS PER VISITE SPECIALISTICHE, ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO
- LENTI GRADUATE CORRETTIVE
- PACCHETTO MATERNITA'
- PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA
- GRAVE INABILITA' DA INFORTUNIO O MALATTIA
- PSICOTERAPIA
- FISIOTERAPIA
- AUSILI E PROTESI
- PRESTAZIONI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE (radiografie, ecografie, TC, PET ecc...)
- VISITE SPECIALISTICHE
- ODONTOIATRIA IMPLANTOLOGIA
- PREVENZIONE – MEDICO GUIDATA BIENNALE – SPECIFICA SPECIALISTICA ANNUALE
- RICOVERO CHIRURGICO E RICOVERO MEDICO
- NEONATI (spese per interventi nei primi 3 anni)
- ASSISTENZA ALLA NON AUTOSUFFICIENZA (servizi assistenza domiciliare)
- ASSISTENZA PER MALATTIE CRONICHE

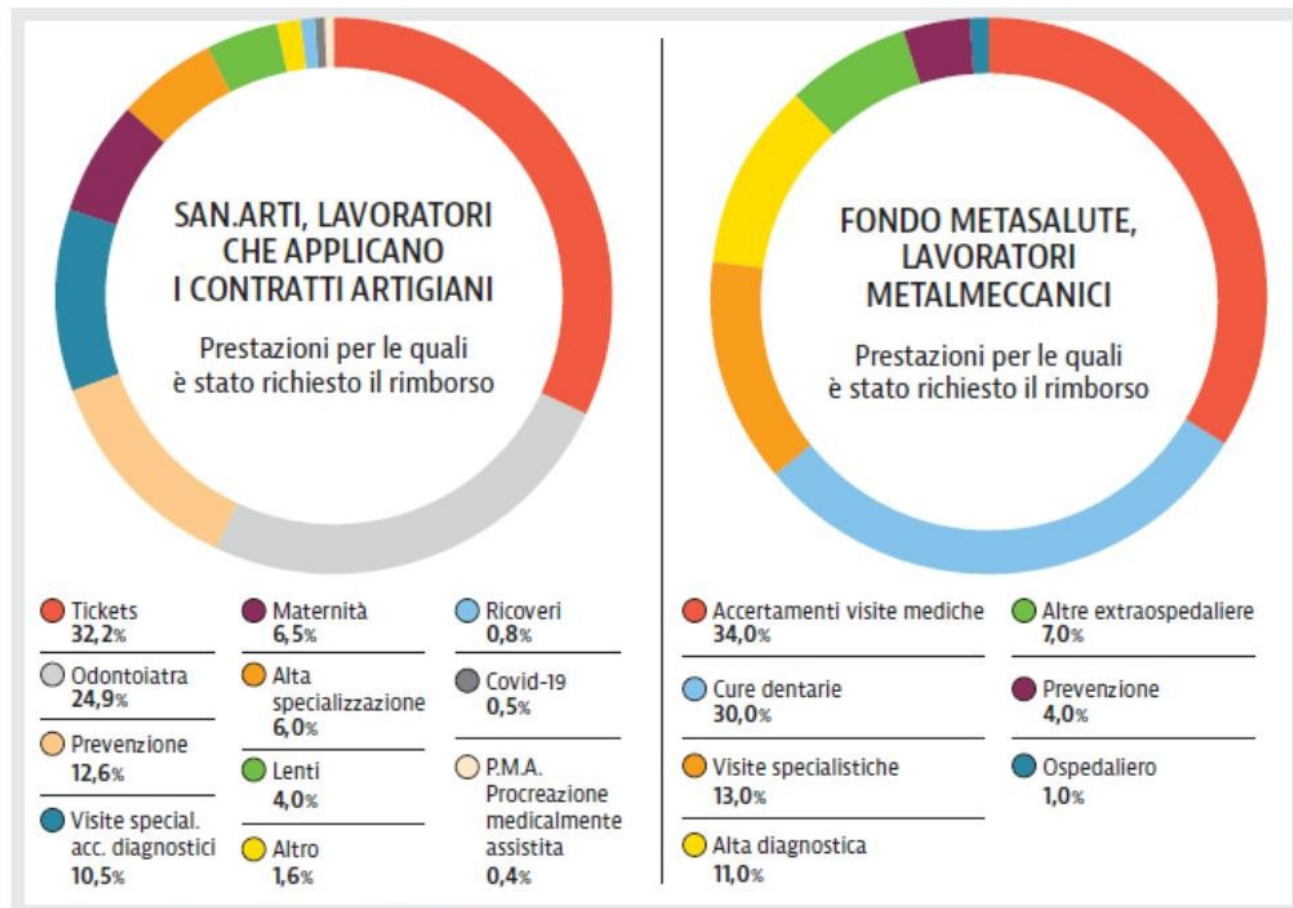
In sintesi i Fondi di assistenza sanitaria integrativa di natura contrattuale nei diversi settori produttivi interessano oltre il 90% dei lavoratori dipendenti e/o familiari che applicano i contratti firmati da CGIL CISL UIL e/o federazioni di categoria (al 2020 iscritti ai fondi 14.715.000 – fonte Ministero della Salute)



- TICKETS PER VISITE SPECIALISTICHE, ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO *FIGLI MINORENNI*
- VISITA SPECIALISTICA OCULISTICA *FIGLI MINORENNI*
- LENTI GRADUATE CORRETTIVE *FIGLI MINORENNI*
- VISITA SPECIALISTI ORTOPEDICA PER *FIGLI MINORI*
- PLANTARI ORTOPEDICI E ALTRI AUSILI/PROTESI PER *FIGLI MINORI*
- INDAGINI GENETICHE PER *FIGLI MINORENNI*
- ASSISTENZA ALLA NON AUTOSUFFICIENZA PER *FIGLI MINORI*
- FAMILIARI ISCRITTI – ALTA SPECIALIZZAZIONE
- FAMILIARI ISCRITTI – VISITE SPECIALISTICHE ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PSICOTERAPIA
- FAMILIARI ISCRITTI – TRATTAMENTI FISIOTERAPICI RIABILITATIVI
- FAMILIARI ISCRITTI – RICOVERO CHIRURGICO E RICOVERO MEDICO
- FAMILIARI ISCRITTI – ODONTOIATRIA ORTODONZIA
- FAMILIARI ISCRITTI – PACCHETTO MATERNITA' (solo coniuge o convivente)
- FAMILIARI ISCRITTI – PREVENZIONE CARDIOVASCOLARE E ONCOLOGICA
- FAMILIARI ISCRITTI – ODONTOIATRIA ORTODONZIA

2 esempi

FONDI INTEGRATIVI SANITARI: DUE ESEMPI BRESCIANI



1 esempio

Azienda Bresciana
200 dipendenti – novembre 2025

- Welfare aziendale anche per i **somministrati** uguale ai dipendenti
- **Long Term Care** 55 euro a carico azienda, Rendita vitalizia 1.500 € mese
- Formazione continua
Aumento % contributo aziendale e **confronto su fabbisogni con RSU**



Long Term Care



nel 2017 la spesa pubblica destinata alla Long Term Care vale 29,3 miliardi di euro, pari all'1,7% del Pil e potrebbe aumentare fino al 2,5% del Pil entro il 2070.

Oggi il riparto è il seguente:

- 0,8% rappresentato dalle indennità di accompagnamento;
- 0,7% rappresentato dalla componente sanitaria della spesa per LTC;
- 0,2% rappresentato da “altre prestazioni LTC” erogate a livello locale per finalità socio-assistenziali a disabili e anziani non autosufficienti



nella bilateralità artigiana ... si studia

analisi con autorevoli esperti : A. Brambilla – Itinerari Previdenziali
G.C. Blangiardo – Univ. Bicocca e già presidente ISTAT
A. Sebastiano R. Pigni U. Restelli – Università LIUC ,
Tiziana Tafaro – già presidente Consiglio Nazionale Attuari

Valore del tempo nell'organizzazione del lavoro e della vita



Lo **smart working**, ormai presente nella quasi totalità degli accordi che trattano l'organizzazione, testimonia il passaggio da una gestione emergenziale a una strutturazione stabile di modalità di lavoro ibride.

La contrattazione ha trasformato questa modalità di lavoro da misura emergenziale a istituto contrattuale strutturato, **regolato nei suoi aspetti essenziali**: giornate, fasce di contattabilità, diritto alla disconnessione, dotazioni tecnologiche, sicurezza.

La crescente attenzione alla flessibilità in entrata e uscita, ai meccanismi di banca ore e alla regolazione di pause e riposi segnala una contrattazione attenta alla sostenibilità del lavoro e all'equilibrio tra **tempi di vita e tempi di lavoro**.



Welfare: oltre il salario



Il welfare aziendale si consolida come componente strutturale della contrattazione, presente in **oltre un terzo degli accordi**. Questo testimonia un **cambiamento culturale profondo**: il riconoscimento che il benessere del lavoratore comprende servizi, tutele e sostegni che incidono sulla qualità della vita ma anche del lavoro

L'incremento delle misure per **la conciliazione vita-lavoro e per la genitorialità segnala una sensibilità crescente** verso dimensioni non strettamente economiche. La contrattazione intercetta i bisogni reali delle persone, costruendo tutele su misura

Il rafforzamento dei fondi integrativi, previdenziali e assistenziali, dimostra una visione che guarda alla sostenibilità futura del sistema di welfare



Proviamo a guardare e pensare insieme al welfare



grazie