01

QUADERNI DEL WELFARE

VENETO WELFARE
LA VOCE DEI PROTAGONISTI

A CURA DI
TIZIANO BARONE
MIRCO CASTELLER
PAOLO FELTRIN

VENETO LAVORO
REGIONE DEL VENETO
VENETOWELFARE

VENETOWELFARE

I QUADERNI DEL WELFARE 01

VENETO WELFARE
LA VOCE DEI PROTAGONISTI

A cura di Tiziano Barone, Mirco Casteller, Paolo Feltrin

REGIONE DEL VENETO

VENETO LAVORO

INTRODUZIONE ..... - 9 -

PREFAZIONE ..... - 12 -

CAPITOLO UNO ..... - 15 -

LE SFIDE DEL NUOVO WELFARE ..... - 15 -
1.1 Lo sviluppo del welfare secondario ..... - 17 -
1.2 L'opzione per un welfare regionale integrato ..... - 18 -

CAPITOLO SECONDO ..... - 22 -

LEGGE REGIONALE 18 LUGLIO 2017, N. 15 ..... - 22 -
2.1 Finalità e obiettivi programmatici ..... - 23 -
2.2 Le politiche di welfare in un sistema di governo multilivello - 24 -

CAPITOLO TERZO ..... - 26 -

IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY ..... - 26 -
3.1 Progetto "Veneto Welfare" ..... - 27 -
3.2 Sviluppi delle attività progettuali ..... - 28 -

CAPITOLO QUARTO ..... - 31 -

CONCLUSIONI. LE SFIDE DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DEI FONDI SANITARI A BASE TERRITORIALE ..... - 31 -
4.1 Premessa ..... - 31 -

4.2 La specificità veneta alla prova del tempo e dei risultati raggiunti- 31 -
4.3 Pilastri, livelli e soggetti del welfare integrativo ..... - 35 -

APPENDICE ..... - 38 -

APPROFONDIMENTI ..... - 39 -

1. Il sistema di accreditamento delle forme di welfare collettive .... - 39 -
1.1 Accreditamento istituzionale: aspetti generali ..... - 39 -
1.2 Sistemi di accreditamento nella Regione Veneto ..... - 42 -
1.2.1 Ambito sanitario e socio-sanitario ..... - 42 -
1.2.2 Formazione professionale ..... - 44 -
1.2.3 Servizi per il lavoro ..... - 45 -
1.2.4 Accreditamento delle forme collettive di welfare ..... - 47 -
1.3 Ambito di applicazione ..... - 48 -
1.4 Effetti giuridici dell'accreditamento ..... - 51 -

2. Report: la contrattazione collettiva di secondo livello in Veneto . - 54 -
2.1. Parte prima: struttura e principali caratteristiche ..... - 54 -
Abstract ..... - 54 -
Premessa ..... - 55 -
La contrattazione di secondo livello ..... - 56 -
Esperienze di analisi e necessità conoscitive ..... - 58 -
Il sistema della contrattazione territoriale in Veneto ..... - 59 -
Contrattazione territoriale di secondo livello e trasformazioni del mercato del lavoro ..... - 65 -
2.2. Parte seconda: una proposta di piano operativo sugli Accordi - 76 -
Abstract ..... - 76 -
Premessa ..... - 76 -
Un modello per l'analisi ..... - 77 -
Un "carotaggio" sugli accordi territoriali ..... - 77 -
La lettura degli accordi attraverso l'adozione di un modello di catalogazione delle informazioni ..... - 78 -

Una matrice tridimensionale che mette in relazione accordi, settori/ambiti di intervento e tematiche ..... - 79 -
Gli sviluppi possibili dell'analisi ..... - 81 -
Appendice. Primi esempi di analisi degli accordi secondo il modello proposto ..... - 82 -

DOCUMENTAZIONE ..... - 91 -

Progetto Veneto Welfare: linee guida per la progettazione ..... - 91 -
Contesto di riferimento ..... - 91 -
Welfare integrato regionale ..... - 92 -
Linee guida della policy regionale ..... - 94 -
Programmazione 2018-2020 ..... - 95 -
a) Metodologia di programmazione ..... - 96 -
b) Ambiti prioritari di intervento ..... - 96 -
I. Coordinamento degli attori del sistema regionale ..... - 97 -
II. Promozione, informazione e assistenza qualificata ..... - 97 -
III. Progetti relativi a nuove forme di welfare ..... - 98 -
IV. Azioni di sistema ..... - 99 -
c) Organizzazione ..... - 100 -

Veneto Welfare Day 11 aprile 2019 ..... - 102 -
4.1. Seminario regionale: introduzione ..... - 102 -
4.2. Sintesi interventi ..... - 113 -
Prof. Paolo Feltrin ..... - 113 -
Prof. Alberto Brambilla ..... - 118 -
Prof. Nicola Alberto De Carlo ..... - 119 -
Franco Lorenzon – Presidente Solidarietà Veneto Fondo Pensione . - 121 -
Donato Pedron – Sani in Veneto ..... - 124 -
Franca Maino - Ricercatrice ..... - 126 -

Introduzione

di Elena Donazzan

Sono trascorsi quasi due anni dall'avvio del progetto "Veneto Welfare", finalizzato a sviluppare le linee programmatiche della L.R. n. 15/2017 in materia di previdenza complementare e, più in generale, di welfare integrativo. L'iniziativa della Regione Veneto ha avuto il grande merito di riaccendere i riflettori su una tematica rimasta a lungo fuori dall'agenda politica, coinvolgendo in un costruttivo dibattito le istituzioni, le parti sociali e quella vasta platea di soggetti, profit e non profit, che a diverso titolo opera nel sistema dei servizi sociali del territorio.
Il nodo della crisi del nostro welfare è un tema complesso, perché le cause sono molteplici, così come le implicazioni economiche e sociali, mentre i rimedi sono tutt'altro che semplici e spesso impopolari.
La struttura del Welfare State italiano non regge più di fronte ai cambiamenti della società (ingresso delle donne nel mercato del lavoro, denatalità, invecchiamento della popolazione) e dell'economia (globalizzazione, delocalizzazioni, terziarizzazione). I vecchi istituti lavoristici, quali pensioni ed ammortizzatori sociali, sono sempre più scollegati dalle dinamiche reali del mercato del lavoro, ma anche le altre forme di welfare di tipo universalistico (sanità, assistenza socio-sanitaria) presentano gravi problemi di natura finanziaria e organizzativa.
Una strategia lungimirante, che sappia interpretare i profondi cambiamenti della società, deve saper incidere sia in forma riparatrice delle crepe più vistose dell'attuale sistema, sia nella prospettiva di sviluppare un nuovo modello, valorizzando le capacità progettuali e le buone pratiche messe in atto dagli attori sociali del territorio. L'investimento sulle reti sociali del nostro territorio può rappresentare una risorsa efficace che consente a istituzioni pubbliche, soggetti sociali e privati non solo di competere ma di cooperare e collaborare.

La legge sancisce la netta opzione della Regione per un sistema di welfare regionale integrato, secondo un modello promozionale che riconosce la rilevanza sociale delle forme di welfare attivate da privati,

non in contrapposizione ma in sinergia con il welfare pubblico. La Regione assume la regia di questo processo, riconoscendo e promuovendo le forme di welfare collettivo operanti nel territorio.

Un welfare promozionale si realizza attraverso il pieno coinvolgimento di tutti gli attori sociali, non solo nella gestione, ma anche nella progettazione e realizzazione degli interventi. A tal fine, per uscire dalla trappola del puro assistenzialismo e dalla logica dei trasferimenti monetari, occorre diffondere una nuova cultura di welfare, in cui servizi e prestazioni si integrano ed i servizi sanitari, sociali, le politiche del lavoro e della formazione possono fare sistema, gestendo un nuovo modo di farsi carico dei bisogni.

Sotto questo aspetto, adottando un modello ormai consolidato in ambito socio-sanitario, della formazione professionale e dei servizi per il lavoro, anche per gli organismi di welfare è stato istituito un sistema regionale di accreditamento, quale strumento di promozione e di qualificazione di una più ampia offerta di beni e servizi.
La prima fase del progetto, che aveva come obiettivo prioritario il coinvolgimento e la sensibilizzazione degli attori del sistema, ha registrato una ampia e qualificata partecipazione, a conferma che sul tema c'è molto fermento e una forte istanza di interventi concreti e mirati.

Sarebbe stato un buon risultato anche semplicemente l'aver stimolato tanta attenzione ed elevato il livello di conoscenza sui profili tecno-giuridici della materia e sui suoi risvolti socio-economici. In realtà questa prima fase ci restituisce molto di più, la capacità di leggere più a fondo le logiche e le dinamiche del sistema di welfare integrativo, basata su una analisi qualitativa dei pilastri che lo sorreggono, dei livelli in cui si articola, dei soggetti che vi operano, delle relazioni che si instaurano, dei conflitti che si determinano, ma anche delle sinergie che lo rafforzano.

Disponiamo ora di più solidi elementi per orientare le nostre scelte politiche verso obiettivi credibili, con proposte praticabili, che creino il più ampio consenso e una larga partecipazione.

Tutto ciò porta a considerare, nel prosieguo del progetto, una necessaria gradualità e flessibilità degli interventi, a partire da quelli che la legge individua come prioritari: rafforzare la campagna promozionale, puntando più sull'educazione e la formazione che sulla sola sensibilizzazione; elevare il tasso di adesione alla previdenza complementare, coinvolgendo i dipendenti pubblici regionali e i settori non coperti da fondi negoziali; stimolare progetti innovativi di welfare di comunità, sia di tipo negoziale sia di tipo mutualistico e solidaristico.

Lo scenario di un'autentica riforma federalista dello Stato, attraverso il riconoscimento di maggiore autonomia ai sensi dell'art. 116, comma 3, può in tal senso valorizzare i vari livelli di governance, innescando una sussidiarietà intelligente, in cui il rapporto tra i livelli istituzionali coinvolti (Stato – Regioni – Comuni) non generi conflitti, duplicazioni, sprechi, ma si dispieghi nella sua circolarità virtuosa.

Prefazione

Costruire un modello di welfare con un'ottica sistemica, ricercando un nuovo equilibrio tra servizio pubblico e offerta integrativa sussidiaria, è l'obiettivo strategico della L.R. n. 15/2017, in materia di previdenza complementare e welfare integrato regionale. La nuova legge segna un punto di svolta della politica regionale sul tema cruciale del futuro del nostro sistema di welfare.

Il processo di *policy-making* ha preso avvio con una fase dedicata all'approfondimento del quadro generale ed alla costruzione di una visione comune. Il primo ciclo di attività, che ha visto un forte coinvolgimento dei principali *stakeholders,* ha definito gli obiettivi programmatici e ad individuare in via prioritaria alcuni ambiti di intervento.

La presente pubblicazione ne ripercorre i tratti fondamentali, con l'intento di contribuire ad una migliore comprensione delle finalità, degli obiettivi generali e specifici, delle criticità e dei nodi da sciogliere, delle prospettive di evoluzione. Il testo si propone come un libro-azione, dove l'Appendice costituisce parte attiva e integrante, come narrazione dell'esperienza fatta e degli step seguiti.

Il ***Capitolo I,*** partendo da una riflessione sulle cause della crisi del welfare pubblico e delle prospettive di riforma, mette in evidenza la *vision* che ispira la strategia regionale, vale a dire una connotazione fortemente integrata delle politiche di welfare, la dimensione regionale, il riconoscimento e la promozione delle forme di welfare collettive, la spinta verso lo sviluppo del welfare territoriale e aziendale.

Il ***Capitolo II*** si sofferma sui contenuti della *L.R. n. 15/2017,* con una analisi delle sue le finalità e degli obiettivi programmatici, che ne mettono in luce gli aspetti più innovativi. La legge, infatti, non solo amplia notevolmente il raggio d'azione in materia di previdenza complementare, ma si pone anche nella prospettiva di sviluppo di nuove forme di welfare integrativo, a partire dalle esperienze del territorio. Si evidenzia la duplice esigenza di procedere con gradualità, secondo le

linee prioritarie indicate dalla legge, senza tuttavia rinunciare all'obiettivo più ambizioso di ridisegnare un modello di welfare regionale fortemente integrato, rinnovato nella governance, nei modelli organizzativi e nelle prestazioni. In particolare viene affrontata la problematica dello spazio reale riconosciuto sulla materia alla legislazione concorrente, analizzandone limiti e potenzialità, con una prima riflessione in ordine alle prospettive che può aprire il riconoscimento di autonomia differenziata.

Il **Capitolo III** è dedicato al progetto **"Veneto Welfare".** A partire da una illustrazione dell'impianto progettuale, che ne mette in luce finalità, obiettivi generali e obiettivi specifici, viene descritto il piano esecutivo delle attività per ciascuno degli ambiti prioritari di intervento indicati nella legge. L'attenzione è rivolta in particolare alla necessità di investire in innovazione, realizzando un **Osservatorio sul Welfare,** con cui ci si propone di contribuire all'analisi approfondita della realtà socio-economica, alla valutazione delle criticità e delle prospettive di miglioramento. Il secondo obiettivo è dar vita ad un luogo di pensiero e formazione, una **Welfare Academy**, nella quale far confluire le migliori esperienze di studio, di ricerca e di analisi, da declinare in una offerta formativa che supporti la crescita di qualità dell'intero sistema.

Il **Capitolo IV,** nel trarre le prime conclusioni, affronta i punti cruciali su cui si gioca la sfida di un welfare a base territoriale, focalizzandosi in particolare sulla previdenza complementare e sulla sanità integrativa. Nel sottolineare la specificità del caso veneto e le ragioni che la determinano, ci si sofferma su quelli che sono i nodi da sciogliere rispetto all'obiettivo di consolidamento di un livello intermedio a base regionale. Il modo tumultuoso e caotico con cui si è sviluppato il secondo welfare e le dinamiche che lo caratterizzano, l'intreccio di forme, livelli e soggetti, i conflitti manifesti e latenti rendono la matassa difficile da sbrogliare. L'esperienza di Veneto Welfare contribuisce a far luce anche sui molti aspetti problematici, nonché ad individuare le priorità e le linee di intervento più adeguate.

Il racconto della giovane esperienza di Veneto Welfare, come in un libro azione, prosegue nell'**Appendice,** in cui la narrazione si arricchisce con approfondimenti e testimonianze, da un lato evidenziando quanto siano complessi i processi di policy making, dall'altro confermando che il percorso di ricerca-azione avviato in questi anni può portare lontano.

CAPITOLO UNO

Le sfide del nuovo welfare

Di fronte alla crisi strutturale del ***welfare pubblico***[1] ed ai pressanti interrogativi sulla sua sostenibilità sotto il profilo finanziario e dell'equità sociale, si manifesta una maggiore attenzione verso il cosi detto ***"welfare secondario***"[2], che acquista sempre più rilevanza economica e valore sociale.

La prima sfida investe il ***sistema pensionistico***, da decenni sottoposto a continui interventi normativi, che determinano tensioni sociali e alimentano conflitti politici e sindacali. Un aspetto, tuttavia, risulta incontrovertibile: la sola ***previdenza obbligatoria,*** così come venutasi a modificare a partire dagli anni '90, non è più sufficiente a garantire una adeguata protezione dei lavoratori al termine della loro vita lavorativa, rendendosi pertanto indispensabile il ricorso a ***forme pensionistiche complementari o integrative***. Al tempo stesso non solo la previdenza ma anche il sistema di welfare universalistico[3], in particolare il ***sistema socio-sanitario***, vive un momento di svolta. Il progressivo incremento di una popolazione sempre più anziana, che esprime nuovi bisogni, oltre a richiedere profonde trasformazioni nella tipologia e nell'organizzazione dei servizi, determina soprattutto squilibri finanziari, cui si fa fronte richiedendo una sempre maggiore compartecipazione alla spesa da parte dei cittadini oppure con una riduzione delle prestazioni. In ragione di ciò

[1] Il ***welfare pubblico*** agisce prevalentemente in tre campi: previdenza sociale, assistenza sociale e sanità**.**

[2] Nel concetto di *welfare secondario* rientrano: a) la previdenza complementare e la sanità integrativa, b) servizi di cura, istruzione, sostegno al potere d'acquisto, trasporti, conciliazione tra vita e lavoro; c) servizi ricreativi, culturali e sportivi, turismo. Il welfare secondario ha una funzione integrativa/sostitutiva del *welfare pubblico* e si connota sempre più per l'essere privato e territoriale.

[3] Il *modello universalistico* è quello in cui a tutti i cittadini, senza distinzioni di merito e senza alcun rapporto di tipo assicurativo, vengono garantiti alcuni diritti sociali. Nel nostro paese l'esempio più importante di welfare universale è la sanità pubblica.

cresce la domanda di intervento dei ***fondi sanitari integrativi*** di tipo assicurativo o mutualistico.

Si aggiunga che, per effetto dell'aggravarsi della crisi economica, negli ultimi anni si sono acutizzate alcune situazioni di cronica sofferenza sociale e si sono create nuove emergenze[4], cui il ***sistema di assistenza pubblica*** gestito in prevalenza dagli enti locali stenta a dare risposte adeguate[5]. L'assenza nel nostro paese di uno strumento universale di contrasto alla povertà incide negativamente, in termini di equità distributiva e di copertura del bisogno, sull'efficacia delle politiche sociali. I vari interventi, escogitati dai Governi succedutisi negli anni della crisi, si sono rivelati deboli strutturalmente (importi insufficienti, copertura bassa, incertezze sulla continuità) e non adeguatamente mirati rispetto ai target dei beneficiari. Dopo alcune sperimentazioni, a partire dal 2018 è entrato in vigore il REI (Reddito di inclusione attiva)[6], concepito come strumento di lotta alla povertà basato sul principio universalistico selettivo. Come è noto l'esperienza del REI si è fermata di fronte all'apparizione sulla scena del RdC (reddito di cittadinanza)[7],

[4] Disabili, giovani disoccupati o sottoccupati, famiglie a basso reddito con bambini, disoccupati anziani senza ammortizzatori, lavoratori autonomi a basso reddito e senza coperture previdenziali, anziani non autosufficienti.

[5] La Legge quadro n. 328/2000 ha riformato l'assistenza pubblica, prevedendo tra l'altro la realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali gestiti dagli enti locali e dal c.d. terzo settore. Il modello di welfare dei servizi sociali è definito come "universale selettivo", nel senso che la prestazione, in teoria riconosciuta a tutti i cittadini, in realtà viene garantita entro i limiti del finanziamento disponibile solo ai più bisognosi (indicatore ISEE)

[6] Il Reddito di inclusione (REI) è stato concepito come una misura di contrasto alla povertà dal carattere universale, condizionata alla valutazione della condizione economica; erogato dal 1° gennaio 2018 in sostituzione del SIA (Sostegno per l'inclusione attiva) e dell'ASDIC (Assegno di disoccupazione). Il REI si compone di due parti: un beneficio economico ed un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa

[7] Il d.l. n. 4/2019, convertito nella L. n 26 del 30 marzo 2019, istituisce e disciplina il reddito di cittadinanza (RdC), quale «misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale». Si tratta di un intervento di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale con una forte condizionalità realizzata attraverso l'obbligo del beneficiario a partecipare a misure di politica attiva del lavoro e ad accettare una nuova occupazione, nell'ottica appunto del suo reinserimento nel mercato del lavoro ovvero, quando ciò non fosse possibile, di un suo coinvolgimento in percorsi di inclusione sociale.

misura originariamente concepita come garanzia universalistica di un reddito minimo, via via snaturatasi in un ibrido, tra misura di contrasto alla povertà e improbabile politica attiva del lavoro.

1.1 Lo sviluppo del welfare secondario

In questi ultimi anni, anche come reazione agli effetti negativi della crisi economica e occupazionale, si stanno sviluppando altre forme di ***welfare secondario,*** vale a dire un insieme di nuove politiche sociali realizzate al di fuori dell'intervento pubblico, ad opera di attori diversi. In questo secondo ambito, soprattutto grazie al sostegno normativo e fiscale introdotto negli ultimi anni, è fortemente cresciuto l'interesse verso forme di ***welfare aziendale di tipo contrattuale***, con cui si riconoscono ai dipendenti e ai loro familiari una serie di ***benefits,*** che vanno oltre i confini tradizionali (previdenza complementare e sanità integrativa), ma toccano le aree dell'istruzione, della assistenza domiciliare, della cultura, del benessere, della conciliazione vita/lavoro). Il ***secondo welfare,*** sia nelle forme legate alla contrattazione collettiva (accordi territoriali e aziendali, bilateralità), sia nelle ***forme di comunità*** (mutualità, filantropismo) si propone come possibile risposta alla crisi del sistema pubblico di sicurezza sociale. Resta il fatto, tuttavia, che anche la tematica del secondo welfare, benché susciti interesse tra gli addetti ai lavori ed abbia raggiunto una discreta visibilità a livello mediatico, stenti nella pratica ad affermarsi.

Le tendenze sopradescritte spingono sempre più le istituzioni pubbliche e gli attori sociali a ricercare forme di ***integrazione positiva tra welfare pubblico*** e ***welfare privato,*** secondo modelli aderenti alle diverse realtà socio-economiche. Questo processo, tuttavia, trova ancora ostacoli di natura istituzionale, ma ancor più di natura politica ed economica. Al di là delle disquisizioni teoriche sui modelli di welfare, spesso influenzate da pregiudizi ideologici, è diffuso il timore che lo sviluppo di forme di welfare a livello territoriale e ad impronta privatistica produca effetti negativi sugli assetti generali della protezione sociale e sulla distribuzione delle risorse.

La criticità della questione consiste proprio nel fatto che molti vedono nello sviluppo dei vari istituti di welfare territoriale (dalla previdenza complementare, alla sanità integrativa, ai vari *benefits* del welfare contrattuale) un fattore di concorrenza, che sottrae risorse al sistema pubblico. Inoltre, vi è un diffuso timore che l'attribuzione di maggiori spazi normativi alle Regioni, riducendo la funzione regolatrice dello Stato centrale, acuisca le differenze territoriali e possa determinare una riduzione delle tutele o comunque una loro maggiore segmentazione.

1.2 L'opzione per un welfare regionale integrato

Una linea riformatrice, in grado di conciliare la salvaguardia del welfare pubblico e la crescita del secondo welfare, potrebbe essere quella intrapresa dalla Regione Veneto, con la legge regionale 18 luglio 2017, n. 15. Questa scelta segna un cambio di passo nella strategia regionale: l'obiettivo non è più limitato ad una azione di promozione e sviluppo della previdenza complementare, come nella precedente legge regionale del 2007[8], ma mira a realizzare un ***sistema regionale di welfare integrato*****,** di cui la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa costituiscono le priorità, ma che punta anche a promuovere e favorire altre forme di welfare, privilegiando la "*forma collettiva"* e la "*dimensione territoriale regionale"* e stimolando l'apporto cooperativo delle parti sociali e delle imprese[9].

L'obiettivo è realizzare un sistema di ***welfare a dimensione regionale,*** non come una alternativa privatistica sovvenzionata con risorse pubbliche, ma come ampliamento in chiave complementare e integrativa del sistema pubblico. A determinare questa scelta, oltre alle richiamate ragioni di carattere generale, hanno contribuito altri fattori, più legati alla realtà regionale.

[8] *L.R. n. 10/2007 "Norme per la previdenza complementare nel Veneto",* abrogata espressamente dall'art. 12 della L.R. n. 15/2017.

[9] L'impianto normativo, a partire dall'articolo 1, ha come filo conduttore l'idea che gli interventi di natura promozionale, di incentivazione e di sostegno possano produrre risultati se contemporaneamente si creano le condizioni per rafforzare l'offerta con iniziative di tipo territoriale, promosse e coordinate dalla Regione.

Certamente un forte stimolo è dato dalla presenza in Veneto di un sistema esteso di ***welfare contrattuale***, sia di emanazione nazionale, ma ancor più generato dalla contrattazione collettiva territoriale, con una consolidata presenza di Enti Bilaterali, anch'essi costituiti con accordi decentrati.[10]

Inoltre in Veneto è stata istituita la prima forma di previdenza complementare operante su base territoriale.

Alla fine degli anni ottanta, a partire dai settori produttivi caratterizzati da una larga prevalenza di imprese di piccole dimensioni (artigianato, commercio, edilizia, agricoltura) nascono le prime esperienze di organismi misti, denominati Enti Bilaterali, costituiti dalle parti sociali, la cui fonte istitutiva resta comunque il contratto collettivo di lavoro[11]. Si tratta di una vera innovazione - se si prescinde dalla peculiare esperienza delle Casse Edili risalente già agli anni Cinquanta e Sessanta - che segna il nascere di un nuovo modello di relazioni sindacali per la piccola impresa, il cui fattore di successo consiste nella convenienza reciproca di imprese e lavoratori di m'ugualizzare i costi e ottimizzare l'uso delle risorse.
È nei settori più caratterizzati da frammentarietà produttiva e di dislocazione della forza lavoro, che diventa conveniente per lavoratori e imprese affidare ad un soggetto terzo l'erogazione di specifiche prestazioni, come dimostra l'esperienza delle casse Edili, vere e proprie antesignane.

[10] La bilateralità in Veneto si connota come un modello innovativo di relazioni sindacali (contrattuale/cogestionale), che consente di estendere il perimetro dell'azione sindacale ai temi della sicurezza, della formazione, del sostegno al reddito, del welfare socio-sanitario.
[11] Assai variegate sono le forme della bilateralità per denominazione, tipo e provenienza delle risorse, ambito di intervento. Altrettanto varie sono le fonti istitutive (accordi collettivi di livello aziendale, territoriale e nazionale). Elemento comune di tali organismi è quello di essere preposti allo svolgimento di una attività diretta a soddisfare interessi esplicitamente condivisi, pur essendo costituiti da soggetti controparti nel sistema di relazioni industriali e che mantengono la loro autonomia al di fuori dei vincoli assunti con la loro istituzione

Un caso tipico è rappresentato dall'artigianato, comparto dove più si è sviluppato il sistema della bilateralità, specie nei territori di più radicato associazionismo quali il Veneto[12].
L'evoluzione del welfare contrattuale, gestito tramite Enti Bilaterali, si manifesta con l'ampliamento degli ambiti di intervento. A partire dalla materia sanitaria e pensionistica, ulteriori terreni di sviluppo sono quelli della formazione professionale, del sostegno al reddito e della sicurezza sul lavoro[13].
Il progressivo sviluppo del welfare contrattuale negli ambiti gestiti tramite la bilateralità in funzione mutualistica ha portato alla costituzione di numerosi Fondi negoziali, in particolare in campo pensionistico, in quello dell'assistenza sanitaria integrativa e del sostegno al reddito dei lavoratori.
Un ulteriore fattore, che rafforza la scelta della Regione, è lo sviluppo positivo che sta avendo il ***welfare aziendale***. Gli incentivi normativi e fiscali, hanno rivitalizzato le relazioni sindacali e rilanciato la contrattazione aziendale, dopo la lunga notte della recessione economica e delle crisi aziendali. La contrattazione collettiva aziendale e, di recente, anche nazionale sta portando un contributo ulteriore alla diffusione e alla regolazione dei vari istituti di welfare integrativo. Da ultimo, il Ccnl per il settore metalmeccanico ha fatto del welfare aziendale un perno del nuovo impianto retributivo dei rapporti di lavoro del settore. Grazie alla contrattazione territoriale[14] si sta facilitando la diffusione dei premi e del welfare anche fra le piccole e medie imprese, comprese quelle sprovviste di rappresentanze sindacali.

[12] Il sistema bilaterale dell'artigianato è stato creato tramite accordi interconfederali (1987 e 1988), cui si sono uniformati i Ccnl dei vari settori produttivi.
[13] Il primo riconoscimento di carattere generale del ruolo della bilateralità si è avuto in particolare con la c.d. "legge Biagi" (legge n. 30/2003 e relative norme di attuazione). Le aree di intervento sono molteplici: mercato del lavoro e formazione professionale e continua; regolarità contributiva; certificazione dei contratti di lavoro; salute e sicurezza; sostegno al reddito; assistenza e previdenza integrativa. Alcune di queste si pongono in linea di continuità con le precedenti esperienze di bilateralità, altre sono di segno innovativo
[14] Vedasi Accordo Interconfederale 18 novembre 2016 per il sistema artigiano veneto in materia di premi di risultato e welfare aziendale.

Tutto ciò mette ancor più in evidenza il carattere peculiare del sistema veneto di relazioni industriali, capace di subire meno che altrove i contraccolpi della crisi di rappresentanza e la perdita di peso politico delle parti sociali, tanto nelle scelte economiche quanto nei processi di riforma[15]. Piuttosto, proprio in risposta alla crisi della contrattazione collettiva nazionale di categoria, a causa del prolungato blocco dei rinnovi contrattuali, si sono aperti spazi per lo sviluppo di nuove relazioni industriali a livello meso-territoriale.

La Regione Veneto, peraltro, può spendere sul piano della credibilità l'aver dimostrato negli anni più difficili della crisi economica ed occupazionale di saper svolgere con efficacia un ruolo di regia importante, sia sul piano strategico sia sotto il profilo della gestione delle misure di contrasto alla crisi occupazionale[16]. Tutto ciò ha rafforzato le pratiche concertative tra istituzioni e parti sociali, che nella realtà regionale hanno una lunga tradizione, prassi consolidate e un elevato grado di formalizzazione[17].

[15] La strategia della "disintermediazione degli interessi", che passa per la marginalizzazione dei corpi intermedi, è stata in questi anni una prassi ricorrente, che fa leva sulla crisi e sulla perdita di identità delle associazioni di rappresentanza.

[16] La Regione Veneto ha svolto un ruolo decisivo nella gestione degli ammortizzatori in deroga e delle politiche del lavoro, definendo con le parti sociali una strategia di contrasto, dimostratasi particolarmente efficace. Sulla base di un documento contenente le "Linee guida delle politiche del lavoro nella Regione Veneto per fronteggiare la crisi occupazionale", il 5 febbraio 2009 veniva stipulato un Accordo Quadro "Misure anticrisi anno 2009", che poneva le basi della gestione regionale degli ammortizzatori in deroga e delle politiche di riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori.

[17] La legislazione regionale in materia di occupazione e mercato del lavoro ha previsto un articolato sistema di concertazione, che nel corso degli anni, con una forte accentuazione negli anni più duri della crisi, si è dimostrato un fattore decisivo per elaborare e gestire le politiche del lavoro. La concertazione non solo è richiamata espressamente tra i principi fondamentali, ma si sostanzia in un modello concreto caratterizzato da: ampiezza delle materie in cui il metodo concertativo è praticato; elevato grado di formalizzazione, per quanto attiene ai soggetti coinvolti, alle procedure, alle funzioni, agli atti prodotti e alla loro rilevanza esterna; pluralismo e rappresentatività dei soggetti coinvolti; efficienza operativa

CAPITOLO SECONDO

Legge Regionale 18 luglio 2017, n. 15

L'esercizio della potestà legislativa concorrente delle Regioni in materia di ***previdenza complementare e integrativa*** non ha fin qui prodotto effetti significativi, anche a causa dell'incertezza interpretativa circa i possibili contenuti dell'intervento normativo. Soprattutto per quanto concerne la previdenza complementare, la competenza legislativa regionale si è configurata in termini di attuazione e integrazione della normativa statale. Ciò in ragione non solo dei vincoli costituzionali, ma anche perché la materia è stata oggetto di una disciplina statale organica, finalizzata a conferire un carattere unitario al sistema, in ragione del suo stretto legame con la previdenza obbligatoria. Per tali motivi gli interventi del legislatore regionale sono stati in passato molto limitati, concentrandosi sulle attività di tipo promozionale e di servizio.
La stessa Regione Veneto, con la legge regionale 18 maggio 2007, n. 10, aveva seguito questa impostazione, con un intervento solo finalizzato a promuovere la previdenza complementare e integrativa, attraverso la previsione dello svolgimento di attività di informazione e formazione.
Il mancato decollo della previdenza complementare, che, dopo la riforma delle pensioni del 1996, avrebbe dovuto costituire il secondo pilastro del sistema pensionistico, è un dato di fatto, ma le sue cause sono ben più complesse di quanto si creda. Per lungo tempo si è ritenuto che la causa principale della bassa percentuale di adesione da parte dei lavoratori fosse imputabile alla poca cultura previdenziale in generale, ancor più accentuata nei settori "ad impresa diffusa", prevalenti nel tessuto economico e produttivo del Veneto[18]. Analisi più approfondite hanno messo in luce altre problematiche. In primo luogo gli evidenti errori di natura previsionale[19], circa lo sviluppo atteso nell'area del lavoro

[18] Anche l'ultima relazione COVIP (2018) evidenzia che l'adesione ai fondi dei lavoratori dipendenti da imprese con meno di 20 addetti risulta sensibilmente più bassa rispetto ai lavoratori delle imprese di maggiori dimensioni.
[19] Sono stati sottolineati in più di un'occasione da Giuliano Cazzola nei suoi interventi su "Diario del Lavoro", (www.ildiariodellavoro.it) L'autore mette in luce tre aspetti critici: a) il

autonomo e del pubblico impiego, ma soprattutto l'impatto che hanno avuto sul sistema i profondi cambiamenti demografici e le trasformazioni strutturali del mercato del lavoro, che hanno indotto, come prima reazione, ad una drastica riforma dei regimi pensionistici obbligatori.

L'approvazione della L.R. 18 luglio 2017, n. 15 *(Interventi per lo sviluppo della previdenza e del welfare integrato regionale del Veneto)* segna una svolta importante. La legge, infatti, definisce una nuova policy regionale, volta a creare le condizioni per uno sviluppo di un sistema ***regionale di welfare integrato,*** privilegiando la "*forma collettiva*" e la "*dimensione territoriale regionale*" e stimolando l'apporto cooperativo delle parti sociali e delle imprese[20].

2.1 Finalità e obiettivi programmatici

Le finalità e gli obiettivi programmatici, indicati dall'art. 1 della legge, sono decisamente più ampi e ambiziosi rispetto al passato.

I punti caratterizzanti della legge regionale concernono:

a) la possibilità di istituire un Fondo di previdenza complementare del Veneto e di incentivare l'adesione al fondo dei soggetti interessati a forme pensionistiche e sanitarie complementari;
b) la promozione di attività di informazione, formazione e assistenza qualificata dirette a favorire la diffusione della cultura previdenziale;
c) la volontà di favorire i fondi pensione per lavoratori dipendenti, istituiti a seguito di contrattazione a livello regionale, nonché i fondi pensione per lavoratori autonomi e liberi professionisti promossi dalle rispettive associazioni a livello regionale.

La chiave strategica, come già sottolineato, è vista nella nascita e nel consolidamento di uno o più fondi territoriali. Il ruolo della Regione, in questo ambito, è creare una rete sinergica tra enti gestori, datori di

fallimento nell'area del lavoro autonomo, b) il basso ricorso da parte dei dipendenti pubblici; c) la quasi impossibilità per i giovani di aderire, a causa dei lavori precari, del non accumulo di TFR e dei costi elevati della previdenza obbligatoria.

[20] L'impianto normativo, a partire dall'articolo 1, ha come filo conduttore l'idea che gli interventi di natura promozionale, di incentivazione e di sostegno possano produrre risultati se contemporaneamente si creano le condizioni per rafforzare l'offerta con iniziative di tipo territoriale, promosse e coordinate dalla Regione.

lavoro e lavoratori, intervenendo non solo sulle logiche di mercato (servizi di informazione, consulenza, assistenza qualificata, garanzie in ordine alle prestazioni) ma anche con obiettivi di natura sociale (contributi per assicurare la continuità contributiva in presenza di condizioni di bisogno).

Inoltre, sempre nella logica di sistema integrato, si pone l'obiettivo di sostenere progetti volti alla realizzazione di forme di welfare da realizzare anche tramite il risparmio previdenziale.

La nuova legge, pur restando formalmente fedele ad un modello di legislazione di tipo programmatico promozionale[21], usa la leva degli incentivi per orientare le scelte degli operatori verso gli obiettivi prioritari:

a) stimolare la domanda, offrendo una gamma più ricca di servizi (promozione, consulenza, assistenza) per incrementare le adesioni, ma anche con interventi di sostegno diretto a particolari categorie di beneficiari;

b) arricchire l'offerta di welfare integrativo, con soluzioni più aderenti ai nuovi bisogni espressi dal territorio, favorendo anche le sinergie tra sistema pubblico e privato non profit.

2.2 Le politiche di welfare in un sistema di governo multilivello

La visione pluralistica della tutela sociale, cui è ispirata la Carta Costituzionale, sia per quanto attiene ai livelli istituzionali (Stato - Regioni - Autonomie Locali), sia con riguardo al riconoscimento dell'iniziativa privata, prefigura un sistema di governo multilivello garantito da alcuni principi fondamentali (ripartizione della competenza

[21] In materia di previdenza complementare e integrativa l'esercizio della potestà legislativa delle Regioni si caratterizza in termini di attuazione e integrazione della normativa nazionale. La Regione Veneto nella richiesta di attribuzione di una maggiore autonomia, ha come rifermento il modello della Regione a statuto speciale Trentino – Alto Adige.

legislativa e regolamentare, garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni, sussidiarietà orizzontale e verticale).
L'evoluzione della situazione sociale e la conseguente diversificazione degli interessi.
La previdenza complementare e integrativa, nella sua accezione più ampia, unitamente alla tutela e sicurezza del lavoro, sono tra le materie per le quali la Regione Veneto richiede forme più ampie di autonomia ai sensi dell'art. 116, comma 3 della Cost.
L'attribuzione di **autonomia differenziata** consentirebbe di recuperare maggiori spazi di potestà legislativa e regolamentare, conferendo un respiro più ampio alle politiche regionali in materia di welfare integrato, sia per quanto attiene agli ambiti di intervento, sia alle risorse disponibili e alle capacità di impiego.
Per quanto attiene alla **previdenza complementare** il modello cui fare riferimento è quello previsto nelle norme di attuazione per le Regioni a statuto speciale.[22]
Un possibile ambito di attribuzione di competenze ulteriori può riguardare la ***previdenza complementare dei dipendenti pubblici***, a partire dalla amministrazione regionale, pur nei limiti derivanti dalla competenza statale in materia di ordinamento civile[23]. Un ulteriore ambito di intervento riguarda la previdenza **integrativa**, nel cui ambito rientrano gli interventi a sostegno delle responsabilità familiari.

[22] I DPR 6 gennaio 1978, n. 58, integrato dall'art. 1 del D.lgs. n. 221/2001, contiene le norme di attuazione dello statuto speciale della Regione Trentino-Alto Adige in materia di previdenza e di assicurazioni sociali. Il decreto in parola, nel riconoscere alla Regione la facoltà di disciplinare il funzionamento dei fondi pensione a carattere regionale o infraregionale, pone limiti stringenti in ordine al rispetto dei criteri direttivi stabiliti dalla legislazione statale.
[23] Per l'attuazione dell'art. 3, co. 2, D.lgs. n. 252/2005, la Regione si sostituirebbe all'ARAN quale soggetto contrattuale, mentre la rappresentanza dei lavoratori verrebbe affidata ai livelli regionali delle organizzazioni sindacali di categoria che hanno stipulato il CCNL di comparto.

CAPITOLO TERZO

Implementazione della policy

Seppur la politica regionale si fondi su alcuni solidi assunti e appaia sorretta da una adeguata *vision*, il processo di *policy-making* si presenta complesso e di lungo periodo. Gli indirizzi strategici e gli obiettivi programmatici indicati dal legislatore per essere tradotti in interventi concreti, necessitano di un articolato processo di implementazione, fondato su accurate analisi del contesto, studi di fattibilità, elaborazione di proposte, sperimentazioni, verifiche e valutazione dei risultati.

Per queste ragioni la legge regionale ha previsto l'istituzione dell'Ente regionale "Veneto Welfare", conferendo allo stesso funzioni molto ampie:

a) coordinamento dell'attività delle forme di welfare accreditate ed operanti nel territorio regionale;
b) attività di promozione, informazione ed assistenza qualificata in materia di previdenza complementare, di assistenza sanitaria integrativa e di welfare in generale;
c) promozione di progetti volti alla costituzione di forme innovative di tutela sociale, da realizzare anche tramite il risparmio previdenziale;
d) realizzazione di studi e ricerche nelle materie di competenza.

L'investimento in una struttura organizzativa a carattere permanente, con così ampie funzioni, è anche una conferma che l'impegno della Regione è di grande respiro e che l'obiettivo è di dare continuità e stabilità alla policy. Tuttavia, sia per consentire un avvio tempestivo delle attività ritenute prioritarie, sia per garantire una fase sperimentale da cui trarre maggiori elementi di valutazione, la Regione ha deciso, nelle more dell'attivazione di Veneto Welfare, di affidare a Veneto Lavoro il compito di predisporre e gestire un piano d'azione per il triennio 2018 – 2020. A tal fine l'Ente è stato autorizzato a costituire al proprio interno una Unità

Operativa[24], a cui è stato affidato[25] il compito di progettare e realizzare lo start up del sistema.

3.1 Progetto "Veneto Welfare"

Concepita come un primo nucleo specialistico con funzioni di *project management,* l'Unità Operativa *"Promozione e sviluppo della previdenza complementare e dei sistemi di welfare integrato"* ha curato la predisposizione e l'attuazione del progetto esecutivo e dei piani di attività, con il supporto di alcuni servizi consulenziali esterni[26]. Il team di progetto si compone di un *project manager*, un *responsabile amministrativo,* e un *gruppo di lavoro*, composto da *consulenti/esperti,* con il compito di supportare il project manager nella progettazione di dettaglio, nello sviluppo dei contenuti e nella validazione degli output realizzati.

Il modello organizzativo e funzionale basato sui principi di cooperazione tra servizi pubblici e privati e di sussidiarietà, ha spinto il legislatore regionale a prevedere l'istituzione di un ***sistema di accreditamento***[27] dei soggetti promotori e gestori di forme di welfare collettivo. La sua funzione è di consentire la nascita di un network composto da organismi e strutture che, pur conservando la loro piena autonomia nella gestione dei servizi e nell'erogazione delle prestazioni, cooperano in ambito istituzionale a realizzare gli obiettivi comuni previsti dalla legge regionale.

Il terzo pilastro del sistema regionale di welfare integrato, che tuttavia va considerato in termini dinamici e di sviluppo progressivo, riguarda il ***modello di funzionamento*** e, pertanto, le regole, le procedure e gli strumenti operativi che via via saranno adottati.

[24] Art. 55 della L.R. n. 45/2017 (Collegato alla legge di stabilità regionale 2018), cui si è dato attuazione con la Dgr n. n. 263/2018.
[25] Art. 55 della Legge regionale 29 dicembre 2017, n. 45
[26] Vedasi PROGETTO "VENETO WELFARE" , pag. 91
[27] Un approfondimento sul tema è disponibile da pag. 138

3.2 Sviluppi delle attività progettuali

Gli interventi previsti dalla legge regionale si sviluppano su più fronti e con diverse modalità, secondo una programmazione di massima, in cui ciascun ciclo di attività persegue un obiettivo specifico, ma diventa anche funzionale alla messa a fuoco e allo sviluppo dell'azione successiva.
Lo sviluppo del progetto, in una logica incrementale e flessibile, deve essere supportato da un piano di comunicazione, informazione e marketing sociale, per un eco-sistema territoriale in grado di rispondere, con logiche di prossimità, ai bisogni delle persone, delle imprese e delle comunità locali.
Il coinvolgimento e il coordinamento degli attori del sistema, pertanto, è stato l'intervento prioritario affidato alla neo costituita Unità Operativa. Le iniziative messe in campo hanno coinvolto istituzioni, studiosi, esperti della materia, operatori qualificati in un dibattito di alto profilo. Sia il Seminario dedicato alla previdenza complementare, sia il Seminario regionale e molteplici eventi realizzati nell'ambito del Veneto Welfare Day, di cui in appendice viene pubblicata una sintesi degli atti[28], sono stati estremamente efficaci. Se ne ricava un quadro d'insieme utile ad orientare la Regione nella scelta degli interventi da mettere in atto, ma anche a favorire negli attori del sistema una maggiore conoscenza delle problematiche e a stimolare una maggiore determinazione nell'affrontarle.

Il primo investimento, sotto questo profilo, è verso la costruzione di un ***Osservatorio sul Welfare,*** con cui ci si propone di contribuire all'analisi approfondita della realtà socio-economica, alla valutazione delle criticità e delle prospettive di miglioramento, al cambiamento delle aspettative, dei valori e dei comportamenti in tema di welfare. Scopo prioritario dell'Osservatorio è accrescere il grado di conoscenza delle dinamiche socio-economiche, soprattutto sotto il profilo qualitativo, colmando alcune lacune.

[28] Vedasi Appendice, pag. 102

Il primo progetto riguarda la ***contrattazione collettiva di secondo livello***[29], in merito alla quale è allo studio un modello di analisi, che consenta di ricostruirne la struttura. A partire dalle esperienze esistenti si punta a delineare i tratti distintivi della contrattazione territoriale in Veneto, evidenziando, laddove possibile, peculiarità, punti di forza e debolezza, nonché i nessi esistenti con la contrattazione collettiva a livello nazionale.
Dalle prime analisi, infatti, emergono modalità d'azione diversificate ed un'articolazione dei livelli di contrattazione molto complessa, con un'elevata frammentazione settoriale e/o categoriale ed un diverso modo di rapportarsi al livello nazionale, anche nella definizione delle tematiche oggetto di contrattazione.
I diversi modelli di applicazione comportano altresì importanti difficoltà di monitoraggio. Al riguardo, pertanto, si ritiene necessario elaborare e proporre un modello per la raccolta e l'analisi delle informazioni capace di monitorare, attraverso un percorso di classificazione ragionata, i contenuti degli accordi siglati in Regione nei diversi ambiti di contrattazione. La complessità del sistema suggerisce, infatti, l'adozione di un modello comune di classificazione e catalogazione dei contenuti in grado di agevolare l'analisi. Fine ultimo dell'analisi proposta è la raccolta di utili informazioni per l'adozione, in prospettiva futura, di piani di intervento mirati.
Una ulteriore linea di sviluppo è finalizzata alla creazione di un luogo di pensiero e formazione in tema di welfare, nel quale far confluire le migliori esperienze a livello regionale, nazionale e europeo sul tema. La **Welfare Academy** vedrà l'individuazione dei contenuti e dei temi strategici e la successiva declinazione sotto il profilo formativo e operativo (welfare integrativo, welfare territoriale, pluralità degli attori, innovazione sociale, sostenibilità, reti, qualità dei servizi, integrazione, monitoraggio e misurazione dell'impatto sociale). Inoltre ci sarà un aggiornamento professionale e formazione rivolta ad operatori e gestori di servizi, strutturando la rete territoriale degli Infopoint Veneto Welfare con relativa comunicazione strategica.

[29] Vedasi Appendice.

All'interno della Welfare Academy sarà avviato un percorso formativo finalizzato a definire una figura di *Welfare manager,* come azione di sistema per lo sviluppo di progetti di welfare e di innovazione sociale nell'ambito del sistema integrato veneto, in qualità di Responsabile del Benessere aziendale che promuove la costruzione di un vero e proprio modello di Welfare integrato regionale, sensibilizzando i lavoratori, particolarmente i più giovani, in riferimento alle forme pensionistiche e sanitarie complementari.
Al riguardo, si svilupperà una stretta collaborazione con partner di rilievo nazionale (Secondo Welfare e Itinerari Previdenziali) con il coinvolgimento attivo del sistema di rappresentanza del Veneto e dei fondi previdenziali e sanitari di sua diretta emanazione.

CAPITOLO QUARTO

Conclusioni. Le sfide della previdenza complementare e dei fondi sanitari a base territoriale

di Paolo Feltrin

4.1 Premessa

Il testo tratteggia l'esperienza di oltre due anni in Veneto per cercare di offrire una prima regolazione all'impetuosa crescita del welfare contrattuale, anche a base territoriale e aziendale. In particolare, il riferimento va alla costituzione all'Interno di Veneto Lavoro dell'unità Veneto Welfare, alle successive elaborazioni finalizzate alla certificazione dei soggetti operanti in questo campo, alle due iniziative pubbliche che si sono svolte l'8 febbraio e l'11 aprile 2019.

L'attenzione delle istituzioni regionali a queste tematiche deriva da tre fattori cresciuti via via nel tempo: 1) l'aumentata sensibilità pubblica sul tema della previdenza complementare e della sanità integrativa; 2) la necessità di capire che cosa possiamo apprendere dalla varietà delle esperienze di copertura previdenziale e sanitaria (obbligatoria, complementare, mutualistica, ecc.); 3) il bisogno di capire quale sia lo spazio dei fondi negoziali a base territoriale. Esistono infatti, anche all'interno di tematiche considerate di solito di esclusiva competenza nazionale, specificità regionali di cui è indispensabile tenere conto e che si traducono in modelli ed esperienze estremamente diversificate.

4.2 La specificità veneta alla prova del tempo e dei risultati raggiunti

Va innanzitutto tenuto presente che esistono alcuni campi in cui la Regione Veneto presenta da decenni, nelle prassi e nelle esperienze

realizzate a livello locale, una significativa differenziazione da altre esperienze territoriali.

1) Un primo campo è quello della sanità e dell'assistenza alla disabilità, dove l'esperienza veneta continua a caratterizzarsi in modo significativamente diverso dai modelli prevalenti (ad esempio, quelli lombardo, emiliano e toscano): diverso dunque non tanto dalle regioni meridionali che raramente presentano esperienze interessanti su questo terreno, ma dai modelli forti delle altre regioni del Nord. Si pensi alla gestione all'interno delle Unità sanitarie locali dell'assistenza sociale, altrove di solito affidata direttamente ai comuni.

2) Un altro campo di esperienze significativamente differenziate è relativo al tema lavoristico, in particolare per quanto riguarda: a) la risoluzione dei conflitti di lavoro, che a partire dalla seconda metà degli anni Settanta si struttura su una prassi a gestione regionale tale da configurarsi come un modello significativamente alternativo alle altre esperienze regionali settentrionali; b) la formazione professionale incentrata su di un livello di base generalizzato e diffuso nell'intera regione; c) le relazioni tra settore pubblico e il mondo del no profit, che nel territorio veneto si sono andate strutturando in maniera sostanzialmente diversa, ad esempio, rispetto a quello lombardo oppure emiliano; d) la stessa esperienza Veneto Lavoro presenta una forte specificità regionale, di fatto unica a livello nazionale.

3) Vi è poi la previdenza complementare negoziale a base regionale, partita a fine anni ottanta, e che oggi costituisce un caso unico e singolare nelle regioni a statuto ordinario. In Veneto l'esperienza della previdenza complementare nasce ufficialmente nel 1990, e pertanto si colloca molto in anticipo rispetto alle esperienze di previdenza complementare nazionale (i Fondi di categoria nazionali) e ben prima di strumenti come Laborfond in Trentino Alto Adige.

Il tema principale su cui orientare la riflessione, sulla scorta di questi tre blocchi di specificità territoriali, può essere espresso attraverso due interrogativi: in primo luogo, come conciliare le specificità territoriali con la necessità di un coordinamento nazionale, evitando doppioni,

inefficienze, battaglie di confine? Poi, in secondo luogo, come è possibile valorizzare quei modelli che portano innovazioni significative per l'intero sistema e insieme garantire il più possibile l'assenza di sperequazioni sul territorio nazionale?

Prendiamo il caso della previdenza integrativa. A fronte della proliferazione dei fondi categoriali (più di trenta) e che ha portato a risultati dubbi in termini di efficienza, il fondo regionale Veneto si colloca oggi tra i primi 10 in Italia, sia per adesioni sia per fatturato. Dopo il Trentino Alto Adige e la Valle d'Aosta (che ha un modello del tutto analogo a quello trentino) il tasso di adesione tra i dipendenti è quello più elevato (tab. 1). Si tratta di un caso oppure le maggiori adesioni osservate dipendono proprio dalla compresenza dei fondi contrattuali nazionali e del fondo negoziale regionale?

Tabella 1 . Tasso di adesione alle forme pensionistiche complementari (fine 2017).

	OCCUPATI			ISCRITTI			TASSO ADESIONE		
	Autonomi	Dipendenti	TOTALE	Autonomi	Dipendenti	TOTALE	Autonomi	Dipendenti	TOTALE
Piemonte	422	1.397	1.819	85,9	514,4	600,2	20,3%	36,8%	33,0%
Valle d'Aosta	14	41	55	3,2	17,9	21,2	23,6%	43,7%	38,7%
Valle d'Aosta - pubblici	*14*	*41*	*55*	*3,2*	*12,9*	*16,2*	*23,6%*	*31,5%*	*29,5%*
Lombardia	908	3.492	4.399	191,1	1.267,9	1.459,0	21,1%	36,3%	33,2%
Liguria	160	443	603	38,6	155,5	194,1	24,2%	35,1%	32,2%
Veneto	467	1.659	2.126	102,0	634,0	735,9	21,8%	38,2%	34,6%
Trentino Alto Adige	105	384	490	23,6	203,4	227,0	22,4%	52,9%	46,3%
Trentino A.A. - pubblici	*105*	*384*	*490*	*23,6*	*149,5*	*173,1*	*22,4%*	*38,9%*	*35,4%*
Friuli-Venezia Giulia	104	401	505	23,6	149,5	173,1	22,6%	37,3%	34,3%
Emilia-Romagna	447	1.526	1.973	102,0	514,4	616,3	22,8%	33,7%	31,2%
Toscana	416	1.167	1.582	102,0	400,7	502,7	24,5%	34,3%	31,8%
Umbria	85	269	355	21,5	89,7	111,2	25,2%	33,3%	31,3%
Marche	156	461	616	37,6	155,5	193,1	24,1%	33,8%	31,3%
Lazio	508	1.869	2.378	79,4	514,4	593,8	15,6%	27,5%	25,0%
Abruzzo	127	364	491	21,5	125,6	147,1	16,9%	34,5%	30,0%
Molise	31	74	105	5,4	23,9	29,3	17,1%	32,5%	27,9%
Campania	434	1.240	1.674	69,8	352,9	422,6	16,1%	28,5%	25,3%
Puglia	287	912	1.198	55,8	269,1	325,0	19,5%	29,5%	27,1%
Basilicata	52	136	188	9,7	47,8	57,5	18,6%	35,1%	30,5%
Calabria	143	394	537	25,8	113,6	139,4	18,0%	28,9%	26,0%
Sicilia	330	1.036	1.367	54,7	317,0	371,7	16,6%	30,6%	27,2%
Sardegna	145	417	562	20,4	113,6	134,0	14,1%	27,2%	23,8%
ITALIA	5.461	18.106	23.567	1.100,2	6.143,4	7.243,6	20,1%	33,9%	30,7%

Di conseguenza ne possiamo far discendere una domanda: la via veneta al welfare è un'anomalia e un'eccezione da ricondurre ad un ordine general-nazionale oppure costituisce un modello che ha qualcosa da insegnare, che va pertanto integrato e resa produttivo come specificità territoriale all'interno di un sistema nazionale?

Vi è poi un'altra osservazione. Mentre il sistema dei fondi categoriali fatica a decollare, negli ultimi anni si è vista una proliferazione di esperienze di welfare a base aziendale: indice sia della scottante attualità della tematica, sia della possibilità di sperimentare, di ampliare gli orizzonti, di provare strumenti che – a vario titolo e senz'altro con esiti differenti – si collocano nel grande tema del welfare complementare.

Possiamo a questo punto fermare alcune prime conclusioni. In primo luogo, per aumentare le adesioni alla previdenza complementare e l'utilizzo dei fondi integrativi è necessario sensibilizzare l'opinione pubblica modificando l'agenda dei comportamenti individuali, come nel caso del fumo, della guida ad alta velocità, della forma fisica, ecc. In secondo luogo, a dispetto della proliferazione dell'offerta, i fondi negoziali territoriali alzano il livello delle adesioni e, a determinate condizioni, la compresenza di fondi negoziali di tipo categoriale nazionale e di fondi negoziali territoriali può essere virtuosa (vedi tab. 2).

Tab. 2. I primi 12 fondi negoziali per adesioni e raccolta (fine 2017).

CAPACITÀ RAPPRESENTATIVA DELLE ORGANIZZAZIONI DEGLI INTERESSI COLLETTIVI DEL LAVORO E DELL'IMPRESA

Fondi pensione negoziali – Primi 12 fondi negoziali per numero di posizioni in essere.
Dati di fine 2017

N. iscr. Albo	Denominazione	Posizioni in essere Numero	Bacino potenziale	Tasso di adesione (%)	ANDP* (mln di euro)
136	PREVEDI	745.157	400.000	100	630
61	COMETA	397.634	1.000.000	39,8	10.825
123	FONTE	211.431	2.500.000	8,5	3.625
1	FONCHIM	155.174	191.500	81	6.110
93	LABORFONDS	117.387	245.000	47,9	2.575
145	ESPERO	100.710	1.200.000	8,4	996
143	FONDOPOSTE	96.358	129.790	74,2	2.087
139	PRIAMO	92.796	230.000	40,3	1.592
96	COOPERLAVORO	72.126	349.311	20,6	983
129	EUROFER	71.299	90.000	79,2	1.008
87	SOLIDARIETA' VENETO	70.133	891.000	7,87	1.177
117	PREVIMODA	58.275	400.000	14,6	1.160

**ANDP = Attivo netto destinato alle prestazioni* *Fonte: COVIP 2018*

Solidarietà Veneto è il più «antico» fondo negoziale di tipo territoriale.

Oltre a Solidarietà Veneto e Laborfonds va citato Fopadiva, fondo pensione per i lavoratori dipendenti della Valle d'Aosta, che conta 7.174 posizioni in essere, per un tasso di copertura pari al 25,6%

Se poi passiamo alle strategie future per il comparto dei fondi previdenziali negoziali si possono immaginare almeno tre assi portanti: a) uno zoccolo di base di versamenti obbligatori alla previdenza pubblica; b) un secondo zoccolo di tipo integrativo a base contrattuale con versamenti categoriali e/o territoriali a seconda delle tradizioni e delle specificità locali; c) un terzo zoccolo (da promuovere) di versamenti individuali aggiuntivi, lungo tutto il corso di vita, del tipo "quanto voglio, quando voglio, per chi voglio".

4.3 Pilastri, livelli e soggetti del welfare integrativo

Se, come si è visto, appare giunto il momento di riportare a coordinamento le esperienze migliori, il passo successivo è quello di individuare i pilastri del welfare integrativo, per poi portare l'attenzione sui livelli e i soggetti ai quali imputare le attività di raccolta delle adesioni e di fornitura dei servizi.

Per quanto riguarda i *pilastri*, in ordine di importanza si potrebbe concordare su di un elenco di 6 ambiti in ordine di importanza:

1) Previdenza complementare;

2) Sanità integrativa collettiva, mutualistica e individuale;
3) Assistenza alle famiglie (infanzia, terza età, disabilità);
4) Istruzione e formazione continua;
5) Spiazzamento lavorativo;
6) Tempo libero, forma fisica, ecc.

Sono pilastri, perché su di essi si gioca la qualità della vita delle generazioni future, e ciascuno di questi ambiti deve essere incrementato, sia in termini di conoscenza sia in termini di adesione, tra le famiglie e tra i cittadini. Non si può immaginare un futuro in cui la spesa pubblica garantisca livelli di prestazioni adeguate e per tutti in tutti sei i pilastri; di qui la necessità di intervento coordinato tra i diversi ambiti. E, forse, pare giunto il momento di una qualche iniziativa nazionale di indirizzo e coordinamento per evitare sprechi, sovrapposizioni, inefficienze.
Se adesso passiamo ai *livelli* organizzativi di raccolta e offerta delle prestazioni si può facilmente concordare su questo elenco: 1) nazionale; 2) regionale/territoriale; 3) aziendale; 4) individuale. Il problema ben noto è quello di come regolare i conflitti tra attori che sono presenti ai diversi livelli (istituzioni pubbliche, associazioni sindacali e datoriali, *in primis,* fornitori, ecc.), spesso in concorrenza se non in conflitto tra loro.
Non a caso basta indicare un primo elenco di *soggetti* per rendersi conto del vero e proprio ginepraio che si viene a creare nell'incrocio tra pilastri, livelli e soggetti. Infatti, possiamo individuare almeno cinque soggetti che intervengono nel campo di gioco del welfare integrativo:
1) associazioni datoriali e sindacali a livello nazionale e territoriale (modello bilaterale);
2) aziende e rappresentanze sindacali aziendali (modello piattaforma welfare);
3) banche e assicurazioni (concorrenza di mercato);
4) no profit (cooperative, associazioni, fondazioni, ecc.);
5) il sistema previdenziale, sanitario e socio-assistenziale pubblico.

Di nuovo ritorna anche sotto questo angolo di visuale il problema di come garantire una ragionevole integrazione ed efficienza a dell'offerta pubblica e dell'offerta integrativa. Ma prima di ogni altra considerazione

va riconfermato come sia l'offerta a creare la domanda, ma che tuttavia, alla luce dei dati e delle esperienze fin qui analizzate, questo è vero *se e soltanto se:* a) si introducono incentivi, anche se non elevati, all'adesione individuale; b) si dispone di una "forza vendita" adeguata e motivata. Entrambe le condizioni vengono soddisfatte al massimo grado a livello regionale/territoriale, come del resto è ben dimostrato dalla straordinaria diffusione dei piani pensionistici individuali che devono lao ro fortuna unicamente alla compresenza delle due condizioni appena indicate.
Infine, se si concorda che in alcune aree del paese sia da favorire il consolidamento di un livello intermedio a base regionale, sulla base delle tradizioni locali e delle esperienze maturare nel tempo, l'eventuale sviluppo ulteriore dei fondi negoziali territoriali può avvenire solo se si rimuovono tre ostacoli:
1) la mancata adesione di alcune parti sociali;
2) l'obbligatorietà, prevista in alcuni contratti, delle adesione al fondo categoriale nazionale;
3) l'allargamento del bacino di adesioni al pubblico impiego.

Come si vede dalle osservazioni fin qui svolte, il tema è complicato anche perché le sue dinamiche si sono evolute senza alcuna regia e senza indirizzi precisi. Proprio per questa ragione si tratta ora di sbrogliare la matassa, senza pretende tuttavia di mandare al macero le mille esperienze positive che nel frattempo si sono consolidate ai vari livelli e tra i vari soggetti. Anzi, al contrario, ci sarebbe bisogno di un'attenta valutazione degli aspetti positivi e negativi di ogni esperienza accettando la prospettiva che la varietà e la competizione dei modelli costituisca una risorsa e non un limite ad una più ampia diffusione del welfare integrativo.

APPENDICE

Come già anticipato in sede di Prefazione, l'Appendice riporta gli strumenti operativi attraverso i quali sono state definite le varie azioni e gli interventi necessari.

APPROFONDIMENTI

1. Il sistema di accreditamento delle forme di welfare collettive

1.1 Accreditamento istituzionale: aspetti generali

La nascita dell'accreditamento, nella sua forma embrionale, risale all'inizio dello scorso secolo per opera dell'American College of Surgeon, con lo scopo di standardizzare le strutture ospedaliere. La sua funzione principale, in un sistema liberistico, consiste nel fissare un minimo di requisiti funzionali e organizzativi, come standard qualitativo di assistenza da erogare al paziente. In origine, pertanto, la sua caratteristica principale era l'autoreferenzialità, nel senso che non era una autorità pubblica ad accreditare, bensì la stessa categoria professionale (ordine medici ospedalieri). La ragione principale della sua affermazione è da ricercare nella necessità di dotarsi di un sistema di controllo e di regolazione, al fine di assicurare una assistenza di qualità e, al tempo stesso, limitare la diffusione incontrollata delle strutture.

Con l'espandersi dell'intervento pubblico nelle politiche sociali, l'accreditamento ha assunto una diversa connotazione, diventando uno degli strumenti con cui le istituzioni pubbliche regolano l'ingresso nel mercato dei soggetti che intendono erogare prestazioni, esercitando un controllo sulla loro qualità. Si parla in questo caso di accreditamento istituzionale.

L'accreditamento istituzionale si è diffuso in quasi tutti i paesi occidentali, estendendosi a tutto il sistema di protezione sociale, ma con tempi e modi molto differenti, in relazione alle diversità dei modelli organizzativi e dei meccanismi di regolazione dei servizi.

Sotto il profilo giuridico è opportuno sottolineare che non esiste nel nostro paese una disciplina generale dell'accreditamento istituzionale,

ma diverse discipline settoriali, che presentano tratti comuni ma anche molti tratti distintivi. Spesso anche nell'ambito dello stesso settore, a causa della genericità della normativa di base, si ravvisano diversità rilevanti nei provvedimenti attuativi e nelle prassi amministrative.
Non esiste, pertanto, una definizione legale astratta dell'accreditamento istituzionale, tantomeno una tipizzazione di forma e contenuto. La prima definizione, elaborata in sede giurisdizionale dalla Corte Costituzionale , con riferimento alla disciplina prevista in ambito sanitario, è la seguente: "L'accreditamento è un'operazione da parte di un'autorità o istituzione, con la quale si riconosce il possesso da parte di un soggetto o di un organismo di prescritti specifici requisiti (così detti standard di qualità) e si risolve, come fattispecie, in iscrizione in un elenco da cui possono attingere per l'utilizzazione altri soggetti".
A partire dal primo riferimento normativo, contenuto nella legge di riordino del sistema sanitario, anche nei regimi successivamente introdotti l'accreditamento ha conservato la sua caratteristica originaria di atto amministrativo che abilita determinati soggetti ad operare nel campo dei diritti sociali, avvalendosi di finanziamenti pubblici.
La sua progressiva affermazione anche in altri contesti e il carattere polifunzionale che ha assunto nel tempo ne hanno fatto uno strumento fondamentale per garantire l'effettivo godimento dei diritti sociali, che la Costituzione riconosce a tutti i cittadini (diritto alla salute, diritto al lavoro, diritti alla protezione sociale, diritto all'istruzione, ecc.). Il soddisfacimento effettivo di tali diritti richiede l'intervento positivo dello Stato (delle pubbliche amministrazioni in genere), cui spetta garantire le strutture organizzative e le prestazioni necessarie al loro soddisfacimento.
Nel nostro paese, a partire dagli anni '90, l'assetto istituzionale e organizzativo del welfare è profondamente cambiato, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione, che ha attribuito alle Regioni la competenza legislativa e amministrativa su gran parte delle materie concernenti i diritti sociali. La progettazione e l'implementazione delle politiche sociali sono affidate alla programmazione regionale, per cui anche i sistemi di accreditamento hanno assunto una connotazione regionale.

Per queste ragioni, pur non rinvenendosi un profilo unico dell'accreditamento istituzionale, diversi elementi concorrono a caratterizzarlo in senso unitario. Una analisi comparata delle diverse tipologie di accreditamento mette in evidenza questi tratti comuni:
a) essere il mezzo con cui la pubblica amministrazione certifica e controlla l'adeguatezza dell'organizzazione e la qualità dei servizi e delle prestazioni, al fine di garantire un adeguato standard;
b) essere uno strumento fondamentale all'interno dei piani di attuazione della programmazione, in quanto funzionale al perseguimento degli obiettivi programmatici, consentendo una più ottimale organizzazione dell'offerta di servizi, in termini di dimensionamento, di distribuzione nel territorio, di specializzazione;
c) essere anche uno strumento per la gestione dei rapporti giuridici e finanziari tra la pubblica amministrazione e i soggetti (pubblici e privati) che erogano i servizi.

Normalmente, per quanto riguarda le materie rientranti nella così detta legislazione concorrente, è la legge statale a istituire un regime di accreditamento, nell'ambito della disciplina quadro nazionale. La legge quadro statale definisce, seppur in linea di massima, anche il tipo di accreditamento e gli obiettivi specifici che si intendono perseguire, demandando alle Regioni l'adozione dei provvedimenti attuativi. Ciascuna disciplina di settore indica in concreto quali siano i soggetti accreditabili, i requisiti generali e specifici, le modalità di riconoscimento, le valutazioni e i controlli. Per quanto riguarda gli effetti giuridici che esso produce occorre distinguere quelli afferenti alla sfera giuridica dell'amministrazione, quelli che riguardano il soggetto accreditato e quelli in capo all'utente beneficiario.
Molte discipline di settore contemplano l'accreditamento in maniera integrata o quanto meno collegata con un regime di autorizzazione. Anche al riguardo si deve sottolineare che, pur non esistendo uno schema unico, prevale comunque il medesimo principio, vale a dire la diversa funzione giuridica dei due istituti. L'autorizzazione, infatti, è il provvedimento con il quale la pubblica amministrazione abilita un soggetto giuridico ad esercitare una determinata attività economica, in particolare in quei mercati così detti "regolati o amministrati", in cui la

libertà di impresa è subordinata al possesso di determinati requisiti di natura economica, organizzativa, professionale, deontologica a tutela del consumatore. L'accreditamento, viceversa, come si è visto, è un provvedimento di riconoscimento (per-qualifica) per erogare servizi e prestazioni sociali usufruendo di finanziamenti pubblici.

1.2 Sistemi di accreditamento nella Regione Veneto

Queste prime notazioni di carattere generale possono essere arricchite analizzando i principali sistemi di accreditamento istituzionale, così come si sono configurati nel contesto regionale del Veneto. Da questo approfondimento emergono ulteriori spunti di riflessione, sia in ordine all'evoluzione che l'istituto ha avuto nei diversi ambiti di applicazione, ma ancor più sul ruolo che può assumere nel processo di innovazione delle politiche regionali di welfare.

1.2.1 Ambito sanitario e socio-sanitario

Anche nel nostro ordinamento giuridico il primo esempio di accreditamento istituzionale si ritrova in ambito sanitario. Il D.lgs. n. 502/1992 "Riordino della disciplina in materia sanitaria" ha previsto un regime di autorizzazione e di accreditamento delle strutture sanitarie. La realizzazione di strutture e l'esercizio di attività sanitarie vengono subordinati ad un provvedimento autorizzativo, mentre l'accreditamento è il provvedimento che riconosce alle medesime strutture, già in possesso dall'autorizzazione, la qualità per erogare prestazioni per conto e a carico del sistema sanitario nazionale, garantendo ai cittadini adeguati livelli quantitativi e qualitativi.
Un secondo esempio si rinviene nell'area dei servizi socio-sanitari e dei servizi sociali, con la Legge 8 novembre 2000, n. 328 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali". In questo caso viene introdotto un regime alquanto diverso da quello sanitario, in una logica di governance multilivello. La legge attribuisce allo Stato la fissazione dei requisiti minimi strutturali e organizzativi per l'autorizzazione all'esercizio, per tutti i servizi e le strutture. Contestualmente viene attribuita alle Regioni la competenza a definire i

requisiti di qualità per la gestione dei servizi e per l'erogazione delle prestazioni, esercitando anche il controllo.
La Regione Veneto, con la L.R. n. 22/2002, in coerenza con un modello organizzativo che fa dell'integrazione socio-sanitaria un punto di eccellenza, ha adottato una disciplina unica dell'autorizzazione e dell'accreditamento delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e sociali.
Il sistema regolatorio si articola in tre sub-sistemi tra di loro correlati:
a) un regime di autorizzazione, che riguarda sia la realizzazione delle strutture sia l'esercizio delle attività;
b) un regime di accreditamento, con cui si riconosce l'idoneità della struttura autorizzata a fornire servizi e prestazioni, garantendo ai cittadini adeguati livelli quantitativi e qualitativi delle prestazioni erogate per conto e carico del SSN e di quelle erogate nell'ambito dei servizi socio-sanitari;
c) un sistema di accordi contrattuali, con i quali si definiscono in concreto i volumi di attività e l'accesso alle risorse finanziarie pubbliche.
Trova conferma che la principale funzione dell'accreditamento è di regolare l'offerta dei servizi e delle prestazioni in coerenza con i piani di attuazione della programmazione socio-sanitaria, assicurando il controllo della spesa e i livelli essenziali di assistenza.
L'art. 18 della citata legge regionale prevede che il soggetto accreditando si doti di un sistema di gestione, valutazione e miglioramento della qualità, funzionale a innescare un processo di miglioramento continuo della qualità del servizio.
La normativa regionale chiarisce che l'autorizzazione, pur costituendo un requisito imprescindibile, non produce alcun effetto automatico ai fini dell'accreditamento, per il quale sono richieste ulteriori condizioni (coerenza con le scelte di programmazione socio-sanitaria regionale, rispondenza ai requisiti ulteriori di qualificazione, verifica positiva dell'attività svolta e dei risultati ottenuti).
Un ulteriore aspetto che caratterizza l'accreditamento in ambito sanitario e socio-sanitario è il particolare meccanismo di affidamento, che si realizza mediante accordi contrattuali tra gli enti del SSN e il soggetto accreditato. Si tratta di schemi tipo con i quali si definiscono le tipologie di prestazioni da erogare, le relative quantità, le modalità delle verifiche e dei controlli.

Il sistema di accreditamento diventa uno strumento fondamentale della governance regionale, in particolare nella fase di programmazione della rete di assistenza sanitaria, socio-sanitaria e sociale.
Anche la recente riforma del SSR del Veneto (L.R. n. 19/2016), che ha introdotto profondi cambiamenti nell'assetto organizzativo dell'intero sistema della sanità veneta, fa dell'accreditamento una leva organizzativa fondamentale per la strategia regionale.

1.2.2 Formazione professionale

Un ulteriore ambito in cui l'accreditamento svolge una funzione fondamentale è quello della formazione professionale. L'art. 1 del Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, n. 166 del 25 maggio 2001 lo definisce come "un atto con cui l'Amministrazione Pubblica competente riconosce la capacità di un Organismo di Formazione di proporre e realizzare interventi di formazione e orientamento finanziati con risorse pubbliche". L'accreditamento delle sedi formative e delle sedi orientative è regolato da leggi regionali, che devono attenersi ad alcuni standard minimi stabiliti con il citato D.M., adottato a seguito di Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni/PA. La Regione Veneto con L.R. n. 19/2002, come modificata dalla L.R. n. 23/2010, ha disposto una disciplina quadro in ordine all'istituzione e alla tenuta dell'elenco regionale degli organismi di formazione accreditati che possono realizzare interventi di formazione ed orientamento, finanziati con risorse pubbliche ovvero riconosciuti dalla Regione. Il processo di accreditamento è normato con provvedimenti della Giunta Regionale , che stabiliscono i criteri di attuazione dei requisiti, le tipologie di formazione per le quali si può richiedere l'accreditamento, le procedure gestionali per la concessione e le verifiche periodiche. Nell'ambito della formazione professionale l'accreditamento non ha valenza autorizzatoria, ma è sostanzialmente uno strumento per realizzare gli obiettivi della programmazione regionale, in quanto prequalifica, attraverso una verifica degli standard di qualità, gli organismi che possono proporre ed attuare gli interventi di formazione, accedendo al finanziamento pubblico. La sua prima funzione, pertanto, è di selezionare l'offerta formativa finanziata con

risorse pubbliche, in un mercato in cui il rapporto tra istituzioni, fornitori e utenti è condizionato dalle peculiari regole di gestione dei fondi finanziano le attività formative. Accanto a questa funzione originaria, soprattutto nelle Regioni che più hanno investito nei sistemi di formazione e istruzione, l'accreditamento si caratterizza come uno strumento per la qualità, fortemente incardinato nella governance dei sistemi di offerta formativa regionale. Nei sistemi regionali più evoluti, come quello veneto, il dispositivo di accreditamento costituisce uno strumento fondamentale per garantire la valutazione dei soggetti erogatori (ex ante, in itinere, ex post). Tutto ciò ha comportato una maggiore produzione di norme e regolamenti, con l'obiettivo di innalzare gli standard qualitativi e di stimolare innovazione. Si può parlare di tendenza verso un sistema di accreditamento sempre più "forte", proteso a svolgere anche una funzione di "certificazione di qualità", che molti vedono come una nuova frontiera nella governance dei sistemi complessi in cui sono in gioco molteplici interessi (qualità della spesa, tutela del consumatore, difesa del mercato concorrenziale, ecc.)

1.2.3 Servizi per il lavoro

Nel campo dei servizi al lavoro, il D.lgs. n. 276/2003 definisce l'accreditamento come "il provvedimento mediante il quale le Regioni riconoscono ad un operatore, pubblico o privato, l'idoneità ad erogare i servizi al lavoro negli ambiti regionali di riferimento, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il mercato del lavoro con particolare riferimento ai servizi di incontro fra domanda e offerta di lavoro". La legge statale si limita a fissare i principi fondamentali e i criteri generali, mentre la disciplina di dettaglio è di competenza regionale.
Nell'ambito dei servizi al lavoro e delle politiche attive l'accreditamento è definito esplicitamente come strumento fondamentale a disposizione delle Regioni per l'organizzazione dei servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro. A seguito della riforma introdotta con la legge Biagi, il mercato dei servizi al lavoro aveva subito una profonda trasformazione, con la nascita di un settore pubblico, articolato in sistemi regionali e sub-regionali e d un settore privato di mercato regolamentato. La legge ha

previsto un regime di autorizzazione e un regime di accreditamento, concepiti per due finalità ben distinte, l'uno funzionale ad abilitare le agenzie del lavoro a fornire servizi a scopo di lucro, l'altro a potenziare l'offerta del servizio pubblico in funzione sussidiaria ed in rete con i centri per l'impiego, nell'ambito della programmazione regionale delle politiche del lavoro.

Il sistema di accreditamento dei servizi per il lavoro in Veneto è disciplinato dall'art. 25 della L.R. n. 3/2009 Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro. La norma, fatti salvi gli indirizzi fissati dalla legge statale, rinvia ad un provvedimento della Giunta Regionale per la disciplina di dettaglio. Pur ispirandosi al sistema della formazione professionale, presenta alcuni aspetti distintivi, dovuti al particolare modello di organizzazione dei servizi previsto dalla riforma Biagi e riconfermato dalla riforma del Jobs Act. Il compito di assicurare i livelli essenziali delle prestazioni a tutela dei lavoratori è attribuito al sistema pubblico (centri per l'impiego), mentre i servizi di mercato possono essere erogati anche dalle agenzie del lavoro in regime di autorizzazione e da altri organismi in regime particolare di autorizzazione. L'accreditamento, in questo contesto, è lo strumento per rafforzare quantitativamente e qualitativamente il servizio pubblico, in particolare nell'attuazione delle politiche attive del lavoro. Gli operatori accreditati possono accedere ai finanziamenti pubblici senza scopo di lucro, secondo diverse modalità di affidamento. I meccanismi con cui vengono finanziate le attività di politica attiva, influenzano sensibilmente le dinamiche del mercato di riferimento. Il D.lgs. n. 150/2015 che ha riordinato la normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, prendendo spunto da alcune esperienze regionali, ha introdotto alcuni meccanismi tipici dei sistemi di quasi-mercato, in particolare l'assegno di ricollocazione.

Del tutto inosservata, ma di dirompente effetto, è anche la previsione, contenuta nel citato decreto, che consente alle Regioni, seppur in via transitoria, di affidare tramite convenzione ad agenzie del lavoro accreditate le funzioni di politica attiva del lavoro, gestendone l'intero processo. In questo caso l'accreditamento sarebbe funzionale ad un modello organizzativo del servizio pubblico molto simile a quello dei servizi in concessione.

1.2.4 Accreditamento delle forme collettive di welfare

La legge regionale 18 luglio 2017, n. 15 - "Interventi per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale del Veneto" prevede l'istituzione di un sistema di accreditamento delle forme di welfare collettive. L'articolo 2 "Requisiti e accreditamento delle forme di welfare" stabilisce le linee generali di indirizzo in ordine alla sua funzione ed ai requisiti dei soggetti da accreditare, rinviando ad una specifica delibera della Giunta Regionale la determinazione dei criteri e delle modalità di attuazione.

Contrariamente ad altri sistemi di accreditamento la legge regionale costituisce l'unica fonte normativa, senza alcun rinvio da parte di una legge statale.

Infatti, nel campo della previdenza complementare e della sanità integrativa la normativa che regola il mercato prevede un unico regime autorizzatorio nazionale. Il D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e s.m.i. stabilisce (art. 19 comma 1) che le forme pensionistiche complementari siano iscritte in un apposito albo, tenuto a cura della COVIP. L'iscrizione all'albo non è una mera registrazione, ma è l'atto conclusivo del provvedimento con il quale l'Autorità di vigilanza (COVIP), ai sensi dell'art. 4, comma 3), dopo aver verificato l'esistenza dei requisiti previsti dalla legge, autorizza l'esercizio delle attività. Peraltro tutta la materia è oggetto di una disciplina statale molto dettagliata, motivata dalla necessità di conservare l'unitarietà del sistema, in ragione del suo stretto legame con la previdenza obbligatoria. Anche per quanto riguarda i fondi sanitari del Servizio Sanitario Nazionale (SNS), istituiti ai sensi del D.lgs. n. 502/1992, la normativa statale prevede l'iscrizione all'Anagrafe istituita presso il Ministero della Salute, a scopo di censimento e di controllo.

La previsione di un regime di accreditamento a livello regionale, pertanto, non è finalizzata, come negli altri casi esaminati, a dare attuazione o ad integrare un assetto regolatorio già definito dalla legislazione statale, ma costituisce una scelta del tutto autonoma del legislatore regionale, strettamente connessa con le finalità e gli obiettivi specifici della propria programmazione.

Si è visto come la nuova disciplina regionale punti a coprire tutti gli spazi che il riparto delle competenze legislative concede, agendo su più fronti, ma con un obiettivo strategico ben definito: dare un forte impulso alla nascita di un sistema regionale di welfare integrato, non solo per compensare l'arretramento del welfare pubblico universale, ma con l'obiettivo di contribuire alla sua riforma e comunque di migliorarne l'efficacia. Questa strategia si ispira, come per il sistema socio-sanitario e per il sistema lavoro, ad una concezione pluralistica, sia con riguardo ai livelli istituzionali, sia soprattutto alle forme di auto-organizzazione dei soggetti privati, di cui si riconosce la rilevante funzione sociale.
L'obiettivo strategico della legge è promuovere e sostenere con interventi di diversa natura e dimensione le forme di welfare collettive istituite e gestite a livello regionale. Tutto ciò spinge a valorizzare soprattutto le forme di welfare di natura collettiva, che già operano nel territorio e che possono trovare convenienza ad integrarsi in un rinnovato sistema regionale di protezione sociale (pensioni, sanità, assistenza, benefits vari).
L'accreditamento istituzionale, pertanto, non concorre ad una funzione regolatoria del mercato, interamente demandata alla legge dello Stato ed agli strumenti da questa previsti (autorizzazione, vigilanza, ecc.), ma è visto come lo strumento che consente alle "forme di welfare collettive", in possesso di determinati requisiti, di ottenere il riconoscimento da parte della Regione, diventando potenziali destinatari delle misure di incentivazione e di sostegno. Pertanto, esso si qualifica prevalentemente come "strumento di promozione e di qualificazione". In questa accezione l'accreditamento è lo "strumento con il quale la Regione riconosce e favorisce il funzionamento" di quei soggetti gestori e promotori di forme di welfare, che per le loro caratteristiche possono meglio concorrere a realizzare gli obiettivi della policy regionale.

1.3 Ambito di applicazione

Un secondo aspetto riguarda l'identificazione dei soggetti che possono essere accreditati. Al riguardo le indicazioni contenute nell'articolato di legge non sono molto precise e possono ingenerare difficoltà

interpretative. L'articolo 2, sia nella rubrica sia al primo comma, utilizza la formulazione generica "forme di welfare collettive", in altre parti si parla di fondi pensione, fondi sanitari, gestori e promotori di prodotti di welfare. La relazione di accompagnamento alla legge parla di "soggetti e prodotti finanziari che operano nell'ambito di forme di welfare collettivo".
Pertanto la natura collettiva, indicata già nelle finalità della legge (art. 1, comma 1) ed espressamente ribadita nella norma che regola l'accreditamento (art. 2, comma 1), costituisce una sorta di prerequisito essenziale.
La confusione terminologica e concettuale è un fattore costante in tema di welfare e riguarda sia la produzione normativa sia la comunicazione, per cui non è consigliabile addentrarsi nel terreno delle definizioni astratte. L'esigenza di delimitare l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina regionale può essere meglio soddisfatta individuando in concreto fondi, enti, istituti, organismi la cui natura collettiva è desumibile da altre fonti normative.
Per quanto riguarda le forme pensionistiche complementari e le forme di assistenza sanitaria integrativa, tale requisito è accertabile in maniera piuttosto agevole. Si tratta, infatti, di materie per le quali sussiste una organica e dettagliata disciplina legale e una attività regolamentare e di vigilanza della pubblica amministrazione, in cui si prevede a scopi autorizzatori e di controllo l'iscrizione in albi o elenchi pubblici.
Per quanto attiene altre forme di welfare, non comprese nell'ambito della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa, allorché non si rinvenga un chiaro riferimento normativo, la natura collettiva si può evincere considerando la fonte istitutiva e le regole di adesione. In via generale, si ritiene che il criterio guida debba essere quello di circoscrivere l'accreditamento alle forme di welfare regolate dai contratti collettivi di secondo livello (territoriali e aziendali) e dalla bilateralità regionale o sub-regionale.
Per quanto riguarda altre "forme di welfare collettive", non di natura contrattuale, vale a dire espressione di un welfare di comunità, promosse da enti locali, fondazioni, associazioni, imprese sociali, cooperative sociali ed altri organismi non profit, è indubbio che

anch'esse possano concorrere allo sviluppo di sistemi di welfare territoriale integrato.
Sulla scorta di queste prime considerazioni è possibile stilare un elenco di "forme di welfare collettive", quali soggetti beneficiari dell'accreditamento:

a) i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i fondi pensione preesistenti, iscritti all'apposito Albo COVIP;
b) i fondi sanitari integrativi, di cui all'9 D. Lgs. n. 502/1992, iscritti all'Anagrafe nazionale del Ministero della Salute;
c) enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale, di cui all'art. 51, comma 2, lettera a) del DPR n. 917/1986;
d) i fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di cui alla L. n. 92/2012 e al D.lgs. n. 148/2015;
e) gli enti bilaterali, vale a dire gli organismi istituiti e disciplinati dalla contrattazione collettiva, come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 276/2003;
f) enti locali, organismi non profit che promuovono, finanziano e gestiscono progetti di welfare di comunità.

L'appartenenza ad una di queste forme di welfare, pertanto, è condizione essenziale per poter richiedere l'accreditamento, ma di per sé non è sufficiente in quanto la legge richiede il possesso di ulteriori requisiti.
Il primo elemento che rileva è la territorialità (una adeguata struttura sul territorio ed una governance espressa dal territorio). Anche in questo caso, essendo la formulazione letterale della norma alquanto generica, è necessario fare riferimento alla logica di sistema che ispira l'intervento della Regione. Al riguardo il radicamento nel territorio e la dimensione regionale degli organismi accreditati sono essenziali per realizzare una rete operativa, coordinata da Veneto Welfare, capace di essere un efficace network di comunicazione, erogare qualificati servizi di consulenza e assistenza ed assicurare un adeguato sistema di monitoraggio. I criteri di attuazione di questo requisito, pertanto, sono rinvenibili nel livello regionale o sub-regionale delle fonti istitutive e delle

parti costituenti, nonché delle strutture organizzative e dei destinatari dei servizi e delle prestazioni.
Un ulteriore requisito che la legge richiede attiene alla qualità della gestione (profili di costo contenuti ed efficienza gestionale). Questo aspetto, stante la formulazione della norma, sembra riguardare esclusivamente i fondi pensione e i fondi sanitari integrativi, tuttavia in prospettiva può essere interpretato come una leva per migliorare la qualità di tutto il sistema. I criteri di attuazione di questo requisito non possono essere definiti in maniera rigida e statica nel tempo, ma affidati ad un meccanismo dinamico che faccia da stimolo processi di miglioramento organizzativo che accrescano l'efficienza e diminuiscano i costi.
Infine, sempre con riferimento ai requisiti per l'accreditamento, la normativa indica specificamente per i fondi pensione il vincolo di prevedere una quota di investimenti da destinare al territorio. Per i fondi sanitari, invece, si richiede come requisito che siano convenzionati con il sistema socio-sanitario regionale. La politica regionale, come già sottolineato, va al di là della semplice azione di promozione e di sostegno, ma si propone di stimolare processi di innovazione sociale. Da un lato la destinazione di una quota del risparmio previdenziale al finanziamento di opere e servizi utili per lo sviluppo territoriale e la possibilità di ricadute positive sul territorio attraverso la valorizzazione di investimenti locali attuati da investitori istituzionali. Dall'altro la progettazione e la sperimentazione di nuovi servizi in ambito socio-sanitario, favorendo la stipula di convenzioni tra i fondi sanitari privati e il sistema socio-sanitario regionale.

1.4 Effetti giuridici dell'accreditamento

L'accreditamento istituzionale è un provvedimento amministrativo che produce effetti giuridici in capo al soggetto accreditato, sia nei suoi rapporti con l'amministrazione sia nei rapporti con l'utente.
Nelle altre tipologie di accreditamento in generale, salvo particolari condizioni previste dalle discipline di settore, l'accreditamento costituisce un titolo di legittimazione che consente di operare all'interno

del sistema regionale in qualità di soggetto abilitato ad erogare servizi e prestazioni, usufruendo del finanziamento pubblico.
Le regole per l'affidamento e il finanziamento delle attività sono diverse, in ragione della disciplina specifica di settore. Si possono comunque enucleare due modelli, uno in cui l'accreditamento svolge la funzione di abilitare l'organismo a partecipare alle gare e agli avvisi di selezione, l'altra in cui l'accreditamento prefigura un rapporto giuridico di sussidiarietà, come ad esempio avviene nel settore socio-sanitario con gli accordi contrattuali.
Un meccanismo di finanziamento non basato sull'affidamento e sulla instaurazione di un rapporto giuridico tra finanziatore e soggetto erogatore dei servizi e delle prestazioni consiste nel ricorso al sistema dei vouchers. Ad esempio in alcuni tipi di servizi, è possibile ricorrere all'uso di titoli per l'acquisto, buoni di servizio o voucher da utilizzare per l'acquisto di quel determinato servizio presso soggetti fornitori accreditati. In questo caso l'accreditamento è visto come uno strumento da utilizzare per l'ampliamento dei soggetti fornitori a cui l'utenza può accedere, senza comprimere né la libertà d'impresa, né quella di libera scelta dell'utente. In un sistema di quasi mercato l'accreditamento non può essere più visto solo come strumento di attestazione di idoneità e di rispondenza a determinati requisiti, ma assume soprattutto la funzione di garanzia che la qualità del servizio sia adeguata al bisogno espresso dall'utente, attraverso una attività di valutazione sistematica e periodica.
È opinione diffusa che un modello di quasi mercato nel campo dei servizi sociali possa portare vantaggi in ordine al controllo e all'efficacia della spesa pubblica, migliorare la qualità dei servizi ed in prospettiva stimolare l'offerta di servizi ulteriori anche in condizioni di libero mercato.
Alla luce delle considerazioni fin qui sviluppate, si ritiene che, anche nel caso specifico dell'accreditamento all'interno del sistema regionale di welfare, gli effetti giuridici che il riconoscimento da parte della Regione produce in capo ai soggetti accreditati siano:

a) legittimazione ad essere soggetto di accordi negoziali con la pubblica amministrazione (contratti, convenzioni, accordi di servizio) finalizzati all'affidamento di servizi da erogare sul territorio regionale;

b) legittimazione a partecipare a procedure pubbliche di affidamento, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale;
c) legittimazione a concorrere a bandi pubblici per il finanziamento di progetti;
d) riconoscimento come fornitore qualificato ad erogare le prestazioni finanziate con voucher.

La norma di rinvio (comma 2 del citato articolo 2 della L.R. n. 15/2017) demanda alla Giunta Regionale la regolamentazione del sistema di accreditamento. Anche in questo caso la disposizione è molto sintetica e generica, limitandosi a stabilire che l'oggetto della DGR concerne la disciplina dei criteri di attuazione dei requisiti e le modalità operative. In questo caso, nella definizione dei contenuti e della struttura del provvedimento, sarà utile fare riferimento a provvedimenti analoghi, adattandone lo schema alle finalità e agli obiettivi fissati dalla norma di rinvio e comunque ricavabili dall'impianto complessivo della legge regionale.

Sul piano dei contenuti, pertanto, il provvedimento dovrà disciplinare: i seguenti aspetti:

a) istituzione di un elenco regionale dei soggetti accreditati;
b) procedure di accreditamento e segnatamente le modalità per la concessione, la sospensione e la revoca del provvedimento di accreditamento;
c) criteri di attuazione dei requisiti generali previsti dalla legge, vale a dire adeguata struttura, governance espressa dal territorio, profili di costo contenuti ed efficienza gestionale, investimenti nel territorio regionale, convenzionamento con il sistema socio-sanitario regionale;
d) modalità di verifica periodica dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni rese in regime di accreditamento.

2. Report: la contrattazione collettiva di secondo livello in Veneto

22 ottobre 2019
Questo report è stato realizzato da Veneto Lavoro nell'ambito dell'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello ed è parte integrante delle attività condotte dall'U.O Veneto Welfare.

www.venetolavoro.it
www.venetowelfare.com

2.1. Parte prima: struttura e principali caratteristiche

Abstract

Obiettivo di questa analisi è il tentativo di ricostruire la struttura della contrattazione territoriale di secondo livello nel contesto regionale. Partendo dalle esperienze esistenti si è cercato di delineare i tratti distintivi della contrattazione territoriale in Veneto, evidenziando, laddove possibile, peculiarità, punti di forza e debolezza, nonché i nessi esistenti con la contrattazione collettiva a livello nazionale.

Dall'analisi condotta sono emerse modalità d'azione diversificate ed un'articolazione dei livelli di contrattazione molto complessa, evidenziando soprattutto l'elevata frammentazione settoriale e/o categoriale ed il diverso modo di rapportarsi al livello nazionale, anche nella definizione delle tematiche oggetto di contrattazione. I diversi modelli di applicazione, frutto dell'elevata parcellizzazione, possono alimentare disparità di trattamento, ma comportano altresì importanti difficoltà di monitoraggio.

Quello che ne deriva è un quadro oltremodo articolato, per certi versi complesso; sono tuttavia individuabili alcuni vantaggi ed opportunità, anche in considerazione delle trasformazioni in che il mercato del lavoro sta attraversando.

Premessa

Il mutato quadro economico e strutturale ed in particolare le iterate misure di contenimento della spesa pubblica, hanno colpito e colpiranno largamente ancora nel prossimo futuro la spesa sociale, lasciando senza copertura una parte dei bisogni dei lavoratori/cittadini.

Viviamo una situazione storica paradossale, nella quale la grave crisi economica ed occupazionale che ha colpito il nostro Paese da un lato genera un crescente bisogno di copertura sociale e dall'altro riduce le risorse a disposizione del welfare pubblico, impedendo, di fatto, al sistema stesso di assolvere al compito per il quale è stato istituito. Per questo motivo, diventa indispensabile non sprecare le poche risorse disponibili, siano esse di provenienza pubblica o privata, organizzandole in maniera efficiente.

Il punto di partenza dovrebbe essere un modello complessivo di welfare integrato, fondato su uno schema generale dotato di adeguata flessibilità, che si adatti alle singole necessità.

Per fare questo dobbiamo prima di tutto osservare, ma soprattutto farlo con prospettive diverse capaci d'integrare i dati dei vari livelli di contrattazione. Anche per questi motivi nell'ambito della commissione di concertazione tra parti sociali è emersa la necessità di proporre per il contesto regionale Veneto alcuni utili strumenti per il monitoraggio delle azioni rientranti nell'ambito della contrattazione decentrata territoriale di secondo livello.

Ogni riflessione, che voglia quantomeno tentare di dare definizione di uno schema di Welfare Integrato non può che avere come riferimento centrale la contrattazione collettiva, nelle sue dimensioni territoriali e aziendali, consapevoli dell'importanza che il fattore conoscitivo riveste.

Primo passo di questa analisi è stato il tentativo di ricomporre, seppure in maniera sintetica e con riferimento ai principali tratti distintivi, la struttura della contrattazione territoriale nel contesto regionale. In assenza di un quadro conoscitivo d'insieme sul tema oggetto di analisi e partendo dalle esperienze esistenti, si è cercato di ricostruire l'articolazione della contrattazione territoriale in Veneto, evidenziando,

laddove possibile, peculiarità, punti di forza e debolezza, nonché i nessi esistenti con la contrattazione collettiva a livello nazionale.

La contrattazione di secondo livello

La contrattazione aziendale e/o territoriale di secondo livello, ovvero la contrattazione tramite accordo tra le parti, offre la possibilità di integrare il contratto collettivo nazionale di lavoro in diversi ambiti e materie.

La contrattazione aziendale e/o territoriale di secondo livello nasce dall'esigenza di legare alcuni parametri contrattuali a realtà locali o a specifici contesti aziendali che la contrattazione nazionale non può considerare con precisione e nella sua concretezza, dovendosi necessariamente limitare a regolare le diverse questioni in via molto generale, senza poter entrare nel dettaglio. Le situazioni assai diversificate, localmente e nelle diverse realtà produttive, richiedono molto spesso dei veri e propri interventi "su misura".

Nell'ottica di integrazione e sussidiarietà rispetto ai contratti nazionali, gli accordi aziendali e territoriali sono intervenuti regolamentando a livello locale e/o settoriale ed aziendale diversi aspetti riguardanti la sfera economico/retributiva (premi di risultato, livelli retributivi, inquadramento, indennità varie ecc.), l'organizzazione del lavoro (permessi, orario del lavoro, ecc.), il rispetto dell'ambiente, delle persone e la salubrità/sicurezza dei luoghi di lavoro, il tema della formazione professionale, il welfare integrativo, nonché alcune specifiche prerogative sindacali.

Le disposizioni normative più recenti hanno attribuito un ruolo primario alla contrattazione di secondo livello, aziendale e territoriale. Al fine di dare un nuovo impulso a queste forme di contrattazione nonché per favorire lo sviluppo di nuove politiche retributive sono state previste, a livello nazionale, diverse forme di incentivazione ed agevolazione. In particolar modo sono stati introdotti sgravi contributivi e forme di detassazione; il beneficio è massimo se vi sono forme di coinvolgimento dei lavoratori.

Anche per questo motivo, in Italia si è assistito nel corso degli ultimi anni ad un forte sviluppo della contrattazione di secondo livello. I risultati delle analisi condotte in ambito nazionale evidenziano infatti il progressivo espandersi degli accordi sottoscritti e mostrano una generale tendenza evolutiva della contrattazione verso forme più strutturate. Ciò nonostante, anche nell'ambito della contrattazione, continuano a riprodursi le tradizionali forme di frammentazione e segmentazione che sempre contraddistinguono il sistema produttivo nazionale ed il mercato del lavoro.

Tipi e livelli di contrattazione in Italia

Livello contrattazione	Tipo contrattazione	Produzione	Soggetti coinvolti
CONTRATTAZIONE CENTRALIZZATA			
NAZIONALE	Contrattazione e concertazione INTERCONFEDERALE	Accordi interconfederali e protocolli d'intesa	Confederazioni sindacali, organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, Governo
NAZIONALE	Contrattazione NAZIONALE DI CATEGORIA (primo livello)	Contratti collettivi nazionali di categoria (CCNL)	Federazioni nazionali di categoria e corrispondenti organizzazioni sindacali datoriali
CONTRATTAZIONE DECENTRATA (o di secondo livello)			
TERRITORIALE	Contrattazione territoriale - interconfederale - di categoria	Accordo territoriale	Rappresentanze sindacali di territorio e corrispondenti rappresentanze

			dei datori di lavoro
AZIENDALE	Contrattazione aziendale e/o di gruppo	Accordo aziendale	Direzione aziendale, rappresentanze sindacali interne (RSU) e/o rappresentanze sindacali territoriali

Esperienze di analisi e necessità conoscitive

Sulla contrattazione di secondo livello, date le crescenti necessità di monitoraggio, risultano operativi nel contesto nazionale diversi osservatori di matrice sindacale ed accademica (cfr. ad esempio le esperienze di Cgil, Ocsel/Cisl, Adapt). Il loro obiettivo è quello di presidiare le diverse forme di contrattazione territoriale per dar conto della loro diffusione (anche attraverso la creazione di appositi archivi) e per delinearne le principali caratteristiche.

Da queste esperienze di analisi emergono alcune chiare evidenze sullo stato dell'arte della contrattazione di secondo livello nel contesto nazionale: una forte concentrazione territoriale (soprattutto in alcune regioni del nord Italia); legata alle imprese di maggiori dimensioni, anche se con segnali importanti di crescita tra quelle più piccole; nella maggior parte dei casi intervenute a regolamentare il trattamento economico, con particolare riferimento all'istituto del Premio di risultato (Pdr). Le analisi condotte evidenziano inoltre segnali di progressiva diversificazione ed evoluzione delle forme di contrattazione di secondo livello.

A livello regionale, alcune esperienze di monitoraggio condotte con specifico riferimento al Veneto (cfr. ad esempio l'esperienza di Local Area Network s.r.l. con l'istituzione dell'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello) hanno consentito un primo tentativo di catalogazione

dei contratti sottoscritti, definendo le caratteristiche sulla base di un primo campione raccolto.

In generale, il problema dell'esaustività e/o della rappresentatività delle analisi condotte rappresenta un vincolo importante ed impone scelte metodologiche attente.

Non esiste ad oggi un archivio aggiornato e completo in grado di raccogliere in modo esaustivo gli accordi siglati nell'ambito della contrattazione territoriale e/o aziendale. Come evidenziano le stesse analisi condotte a livello nazionale, le analisi si basano su campioni non rappresentativi, spesso frutto di selezioni ragionate finalizzate al raggiungimento degli obiettivi proposti.

Questa difficoltà diffusa nel definire con precisione il perimetro della contrattazione di secondo livello va rintracciata nell'assenza di indicazioni precise (se non vincoli di legge) per la registrazione degli accordi sottoscritti sia a livello territoriale che a livello aziendale.

Solo di recente il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro hanno istituito il "deposito telematico" dei contratti stipulati nell'ambito della contrattazione di secondo livello, subordinando il riconoscimento delle agevolazioni legate alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali alla registrazione in questo archivio. Difficile dire se, allo stato attuale, esso possa rappresentare un contenitore completo ed esaustivo degli accordi prodotti nell'ambito della contrattazione territoriale ed aziendale di secondo livello al quale ancorare nuove analisi e tentativi di monitoraggio esaustivo.

Il sistema della contrattazione territoriale in Veneto

Se da un lato le analisi condotte in ambito nazionale evidenziano il progressivo estendersi ed evolversi della contrattazione di secondo livello – ed il Veneto è annoverato tra le regioni capofila – dall'altro continua a permanere una difficoltà di fondo nelle reali capacità di monitoraggio. Anche in Veneto, non esiste ad oggi una mappa esaustiva ed aggiornata della contrattazione territoriale ed aziendale e mancano altresì (salvo rare eccezioni settoriali e/o tematiche) narrazioni chiare e

complete del complessivo sistema della contrattazione di secondo livello in ambito regionale.

Le ragioni di tali difficoltà sono da ricercarsi prevalentemente nella marcata frammentazione del sistema economico e produttivo e nella corrispondente frammentazione delle forme di rappresentanza a livello categoriale/settoriale e territoriale. Questo ha comportato il proliferare di accordi (peraltro senza obbligo di deposito, salvo alcune fattispecie) e la parcellizzazione degli ambiti di contrattazione a livello locale.

Ad incidere è anche la conformazione del tessuto produttivo regionale, composto per lo più di piccole e piccolissime aziende. Elemento questo dal quale deriva soprattutto il diverso grado di adesione alle forme di contrattazione: aziendale nelle imprese più grandi; territoriale in quelle di dimensioni più ridotte, con il ruolo centrale riconosciuto agli organismi intermedi di rappresentanza.

In Veneto, la contrattazione territoriale di secondo livello ha storicamente mostrato uno sviluppo al di sopra della media nazionale come conferma anche la peculiare diffusione del sistema della bilateralità. L'intervento delle parti sociali per declinare quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale alle esigenze concrete del tessuto produttivo locale e del mercato del lavoro è stato fondamentale (soprattutto nei periodi di crisi), tuttavia non risulta privo di criticità.

Il tentativo (qui condotto) di ricostruire la piattaforma condivisa della contrattazione di secondo livello in Veneto ha messo in luce punti di forza e debolezza del modello regionale.

Considerando i principali ambiti di intervento (artigianato, terziario, agricoltura, mondo della cooperazione ed industria) sono emerse modalità d'azione ed articolazione dei livelli di contrattazione molto diversi tra loro, evidenziando soprattutto l'elevata frammentazione settoriale/categoriale ed il diverso modo di rapportarsi al livello nazionale, anche nella definizione delle tematiche oggetto di contrattazione (si veda lo schema di sintesi qui riportato e per maggiori dettagli si rimanda alle schede sinottiche in appendice).

Sintesi delle principali caratteristiche della contrattazione territoriale di secondo livello in Veneto per i principali ambiti di applicazione

ARTIGIANATO	Doppio livello di contrattazione territoriale: interconfederale (comune a tutte le categorie) e regionale di categoria. L'attività di contrattazione territoriale è molto diffusa ed è volta a colmare eventuali lacune/vuoti di regolamentazione a livello nazionale, oltre che ad adattare norme ed istituti a specifiche necessità territoriali. Non trovano per contro spazio forme di contrattazione aziendale.
TERZIARIO, TURISMO, SERVIZI	Contrattazione di secondo livello molto estesa suddivisa in base all'articolazione contrattuale nazionale (CCNL di riferimento). In Veneto è riconducibile essenzialmente agli ambiti di applicazione del CCNL Terziario Commercio Distribuzione e Servizi di Confcommercio ed al CCNL Terziario Distribuzione e Servizi di Confesercenti. In entrambi i casi il rapporto con il livello centrale è molto stretto: la contrattazione territoriale, su temi esplicitamente definiti, è autorizzata e supervisionata a livello centrale. La contrattazione territoriale avviene su base provinciale o sub-provinciale nella realtà Confcommercio; a livello regionale per quanto riguarda l'assetto di Confesercenti. La contrattazione aziendale è considerata alternativa alla contrattazione territoriale.
AGRICOLTURA	Nel settore agricolo la contrattazione territoriale in Veneto è articolata esclusivamente a livello provinciale; non esiste alcun accordo siglato a livello regionale e rari sono i casi di contrattazione aziendale. La

	contrattazione di secondo livello in agricoltura avviene su materie espressamente delegate dalla contrattazione nazionale al livello territoriale ed interessa quasi esclusivamente la categoria degli operai agricoli e florovivaistici. Le tematiche oggetto di accordo a livello provinciale sono di volta in volta individuate nell'ambito delle relazioni sindacali.
COOPERATIVE	Sistema di contrattazione nazionale e territoriale molto complesso per via dell'eterogeneità dei settori interessati e per via delle diverse forme di cooperazione. Il modello di contrattazione nell'ambito della cooperazione – in linea con l'articolazione nazionale – è un modello centralizzato, categoriale, e prevede la possibilità di declinare la contrattazione a livello territoriale o aziendale su alcuni ambiti specifici. La possibilità di accordi nell'ambito della contrattazione territoriale è in genere prevista a livello nazionale, ma di fatto non risulta essere realizzata per molti settori (sistema centralizzato).
INDUSTRIA	Nel contesto industriale la contrattazione territoriale non risulta essere applicata ed incentivata; a prevalere è un modello fortemente centralizzato. Solo in pochi casi, su delega specifica, sono stati sottoscritti accordi territoriali (riferiti a specifiche aree/distretti o settori) tuttavia ristretti a poche aree individuate dai contratti nazionali. Ampiamente incentivata, per contro, è la contrattazione aziendale.

Quello che ne deriva è un quadro oltremodo articolato, per certi versi complesso, ma soprattutto rispetto al quale risulta difficile ricostruire in modo esaustivo una rassegna sistematica delle intese raggiunte nel corso degli anni che tenga conto dei diversi livelli di contrattazione, degli ambiti territoriali e delle molteplici categorie di riferimento.

Il problema dell'eccessiva frammentazione della contrattazione territoriale (nonché le già citate difficoltà di monitoraggio che ne conseguono) apre ad importanti nodi sul tema della rappresentanza e sull'effettiva "esaustività" della stessa. Il rischio prevalente è quello di una mancanza di omogeneità di trattamento, con aziende e lavoratori destinatari di forme di tutela/rappresentanza differenziate, non solo tra comparti occupazionali diversi ma anche all'interno dello stesso settore.

Un rischio reale, che le differenti modalità di relazione con il livello centrale può contribuire ad accentuare: il rapporto molto stretto con la contrattazione collettiva nazionale condiziona fortemente le possibilità di sviluppo della contrattazione territoriale. L'eccessiva parcellizzazione contrattuale, tipica di alcuni ambiti occupazionali, rischia di essere trasferita localmente bloccando di fatto lo sviluppo di iniziative autonome, anche laddove espressamente previste e delegate.

Sulla base della diversa relazione con la contrattazione collettiva nazionale, gli schemi esistenti di contrattazione territoriale di secondo livello possono essere suddivisi in tre macro-categorie: il modello "decentrato" con forte autonomia operativa e conseguente marcato sviluppo della contrattazione territoriale; il modello "centralista" con scarsa autonomia operativa e mediamente limitato sviluppo della contrattazione territoriale; la posizione "moderata" che pur non denigrando forme di contrattazione territoriale (tuttavia non incentivandole), spinge per lo sviluppo di forme di contrattazione, laddove possibile[30], su base aziendale.

[30] Forme di contrattazione calate sulle specifiche realtà aziendali risultano essere non sempre perseguibili nelle unità locali delle grandi aziende multinazionali (molto presenti soprattutto in alcune aree del territorio regionale). Nella maggior parte dei casi l'erogazione di forme di premialità, benefit aziendali ed altri strumenti di sostegno al

Modelli di applicazione della contrattazione territoriale di secondo livello in Veneto sulla base della relazione esistente con la contrattazione collettiva nazionale

Modello "DECENTRATO"	Modello "CENTRALISTA"	Posizione "MODERATA"
Marcata territorializzazione della contrattazione e forte sviluppo della contrattazione di secondo livello. Elevato livello di "autonomia" contrattuale (entro i macro-confini nazionali).	Organizzazione fortemente centralizzata della contrattazione e forte connessione con i vari CCNL di riferimento. Bassa "autonomia" contrattuale a livello territoriale, precise deleghe su materie specifiche e supervisione nazionale.	L'orientamento prevalente è quello di valorizzare la contrattazione aziendale quale strumento di sviluppo anche del territorio.
ARTIGIANATO	TERZIARIO, TURISMO, SERVIZI COOPERATIVE AGRICOLTURA	INDUSTRIA

Indipendentemente dalle criticità legate soprattutto alla frammentazione ed alle diverse declinazioni che la contrattazione di secondo livello assume nella relazione con il livello nazionale, in seno alle opportunità di sviluppo della contrattazione di secondo livello sono sicuramente individuabili alcuni vantaggi ed opportunità.

Tra queste la diffusa capacità di intervento in precisi ambiti occupazionali; la migliore declinazione delle disposizioni nazionali a livello locale; la potenziale maggiore tempestività di intervento rispetto ai fabbisogni specifici del territorio ed ai veloci cambiamenti in atto.

reddito vengono gestiti in base a direttive della casa madre e non possono essere oggetto di contrattazione con le parti sociali.

Non da ultimo, il diffondersi della contrattazione di secondo livello apporta effetti positivi in tema di ricadute per il territorio stesso, rendendo altresì appetibili e spendibili in loco le eventuali opportunità del welfare territoriale.

Sintesi dei principali elementi di vantaggio e svantaggio della contrattazione territoriale di secondo livello

Vantaggi/opportunità della contrattazione territoriale di secondo livello	Svantaggi/criticità della contrattazione territoriale di secondo livello
- attenzione ed opportunità di rappresentanza per le piccole/piccolissime realtà produttive - specificità di intervento - autonomia operativa - maggiore tempestività di intervento/possibilità di anticipazione - spendibilità effetti di vantaggio del welfare …	I diversi modelli di applicazione, frutto dell'elevata frammentazione/parcellizzazione, tendono ad alimentare disparità di trattamento e la dilatazione della bilateralità, anche con difficoltà di monitoraggio.

Contrattazione territoriale di secondo livello e trasformazioni del mercato del lavoro

Le capacità di copertura della contrattazione territoriale per quanto riguarda le varie tematiche oggetto di accordo – ancorché vincolate dal modello di declinazione della contrattazione stessa a livello territoriale – risultano molto differenziate e con diversi livelli di articolazione.

Gli accordi sottoscritti interessano soprattutto la contrattazione integrativa per la ri-definizione dei livelli salariali (elementi retributivi); il tema della formazione professionale in tutte le sue declinazioni; la tutela delle pari opportunità; la tutela dei lavoratori e la sicurezza sui luoghi di lavoro; le previsioni di eventuali strumenti a servizio e beneficio dei lavoratori; eventuali intese in tema di previdenza complementare ed assistenza sanitaria. La contrattazione territoriale, con il supporto della bilateralità, interviene anche a sostegno delle aziende istituendo e regolamentando eventuali servizi e strumenti a vantaggio anche diretto dei datori di lavoro.

Soprattutto laddove è maggiormente diffusa, la contrattazione territoriale di secondo livello ha avuto un ruolo fondamentale nel supportare i momenti di transizione legati alle difficoltà occupazionali indotte dalla crisi. Ha avuto ed ha un ruolo molto importante nel sostenere le trasformazioni del mercato del lavoro; trasformazioni con importanti effetti sia per quanto riguarda la conformazione del tessuto produttivo regionale (con la crisi si è assistito ad una importante selezione delle aziende) sia per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro all'interno delle aziende stesse.

I cambiamenti in atto, in particolare quelli legati al progresso tecnologico e alla globalizzazione, stanno contribuendo a ridefinire e ridisegnare le caratteristiche del mercato del lavoro. A determinare questi cambiamenti sono stati, in particolar modo, l'avanzamento tecnologico (Industria 4.0), l'emergere di nuove istanze nello scenario competitivo internazionale (internazionalizzazione dei mercati), il rafforzarsi di nuovi fattori competitivi capaci di mettere in discussione le strategie aziendali più tradizionali.

Questi fattori hanno determinato l'emergere di nuovi fabbisogni professionali (con il cambiamento/sostituzione di quelli esistenti), ma anche la ridefinizione degli ambiti produttivi, in un contesto di crescente ibridazione dei settori e progressivo sgretolamento dei confini e delle classificazioni tradizionali.

Nel mercato del lavoro si assiste ad una serie di cambiamenti strutturali che vanno ad intrecciarsi in modo inscindibile con alcuni importanti fenomeni evolutivi, non da ultimi quelli, troppo spesso sottovalutati, del contesto socio-demografico.

Di qui la necessità, in prospettiva futura, di meglio adattare anche gli interventi della contrattazione territoriale alle istanze emergenti che il contesto di trasformazione porta con sé, anche con inedite combinazioni di welfare e contrattazione[31].

[31] A questo proposito vale la pena sottolineare come anche le esperienze di contrattazione aziendale promosse nell'ambito del comparto industriale siano ad oggi, salvo rare eccezioni tipiche delle aziende di maggiori dimensioni (il caso Luxottica su tutte), definite solo

Il problema dell'adeguatezza delle misure rispetto alle esigenze avanzate da aziende e lavoratori (con particolare attenzione ad evitare sterili sovrapposizioni) intercetta sempre più il tema dell'innovazione e la ricerca di soluzioni inedite per far fronte ai problemi emergenti.

marginalmente nell'ambito di accordi strutturati. Per quanto riguarda le prestazioni di welfare, nella maggior parte dei casi le aziende si limitano alla conversione del premio di risultato in welfare aziendale utilizzando forme tradizionali di benefit (carrello della spesa e buoni carburante in primis). Le evidenze mostrano peraltro che forme più avanzate di contrattazione aziendale, anche con la definizione di piani articolati di welfare aziendale, funzionano soprattutto laddove l'azienda è parte attiva del processo e compartecipa alle erogazioni a favore dei dipendenti. In assenza di programmi strutturati e senza la compartecipazione dell'azienda prevale infatti la logica per cui il lavoratore, anche avendo a disposizione più alternative, opta per le erogazioni che comportano il maggior beneficio immediato (vale a dire liquidità) e non sceglie l'erogazione di servizi territoriali alternativi.

Trasformazioni del mercato del lavoro e possibili ambiti di intervento

Trasformazioni del mercato del lavoro (esempi)	Esigenze emergenti (ambiti di possibile intervento)
- Trend demografici: invecchiamento delle forze di lavoro, riduzione delle coorti più giovani, carenza di lavoratori	- age management; mismatch domanda-offerta; potenziamento/miglioramento delle varie forme di reclutamento (anche all'estero); ecc.
- Avanzamento tecnologico	- re-skilling dei lavoratori; up-skilling; supporto alle aziende nella transizione; tutela dei lavoratori nei mutati contesti di lavoro; previsioni di nuove modalità lavorative; ecc.
- Internazionalizzazione dei mercati e nuove istanze emergenti	- sostegno alle aziende; formazione degli imprenditori e del personale; gestione delle varie forme di lavoro in ambito internazionale; ecc.
- Ibridazione dei settori e delle professioni	- superamento delle classificazioni tradizionali (anche per quanto riguarda la rappresentanza); inedite forme di contrattazione cross-settoriale; tempestiva individuazione e tutela delle figure emergenti; ecc.
- Nuovo "approccio" al lavoro	- percorsi di accompagnamento per lavoratori e datori di lavoro; nuove potenzialità della contrattazione integrativa e del welfare aziendale; disability management, ecc.
…	…

ALLEGATO. Schede sinottiche della contrattazione territoriale di secondo livello in Veneto

ARTIGIANATO

CONTRATTAZIONE INTERCONFEDERALE (comune a tutte le categorie)	**CONTRATTAZIONE REGIONALE DI CATEGORIA**		
Tematiche contrattazione: Formazione dei lavoratori Assistenza sanitaria integrativa Lavoro, innovazione, competenze Alternanza scuola-lavoro Apprendistato duale Molestie e violenze sui luoghi di lavoro Previdenza complementare Sostegno al reddito Premi di produttività e welfare aziendale Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro Bilateralità (Ebav) Altro	**CATEGORIE:** Meccanica di produzione, installatori e autoriparatori Sistema Moda Area Chimica Alimentaristi e Panificatori Legno Edilizia Concia Ceramica Vetro (artistico) Orafi/Odontotecnici Trasporto Merci Trasporto persone Acconciatura ed estetica Comunicazione Area Servizi (pulizie ed imprese del verde)	**Tematiche contrattazione:** (CCRL settoriali, con recepimento accordi interconfederali ed accordi specifici) Elementi retributivi Incentivi Contribuzione ed interventi bilateralità Flessibilità orario di lavoro Sistemi di geolocalizzazione Appalti Welfare aziendale Previdenza complementare Flessibilità degli istituti contrattuali Altro	**(principali) Enti bilaterali territoriali di riferimento:** EBAV COBIS CPR Edilcassa Saninveneto Solidarietà Veneto

Note: la contrattazione decentrata nell'ambito dell'artigianato in Veneto è articolata su due livelli: un primo livello interconfederale, trasversale a tutte le categorie, un secondo livello su base categoriale.
L'attività di contrattazione territoriale è molto diffusa, volta a sperimentare una diversa applicazione dei CCNL di categoria. Si propone di colmare eventuali lacune/vuoti di regolamentazione a livello nazionale e si propone di adattare la contrattazione alle specifiche necessità territoriali. In alcune occasioni ad essa è riservato il compito di negoziare l'estensione di istituti previsti dalla legge la cui disciplina specifica è espressamente demandata alla contrattazione di secondo livello.
Per le caratteristiche stesse del contesto artigiano, non trovano ampio spazio forme di contrattazione aziendale.

TERZIARIO, TURISMO, SERVIZI

La contrattazione di secondo livello nei diversi ambiti del terziario risulta molto articolata e segue la complessità contrattuale che contraddistingue l'ambito nazionale. Ciò nonostante, in Veneto, per numero di imprese aderenti e per numerosità degli accordi sottoscritti, la contrattazione territoriale è prevalentemente riconducibile all'ambito di applicazione del CCNL Terziario Commercio Distribuzione e Servizi di CONFCOMMERCIO ed al CCNL Terziario Distribuzione e Servizi di CONFESERCENTI.

TERZIARIO	TURISMO	SERVIZI
Agenti e Rappresentanti Agenti Immobiliari **Confcommercio** **Confesercenti** Distribuzione Coop. Federdistribuzione	Agenzie Viaggi Alberghi Complessi Turistico Ricettivi all'Aria Aperta **Confcommercio** **Confesercenti** Confindustria Pubblici Esercizi Ristorazione Turismo	Acconciatura estetica Amministratori di condominio Aziende Termali Clero Farmacie Private Farmacie Speciali Imprese di Pulizia-Multiservizi Imprese di Pulizia Artigiane Lavoro Domestico Portieri Studi Professionali Vigilanza Privata

Contrattazione territoriale SISTEMA CONFCOMMERCIO VENETO

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE				
CATEGORIE: ► CCNL SIGLATI DIRETTAMENTE DA CONFCOMMERCIO Terziario, distrib. e servizi - dipendenti Terziario, distrib. e servizi - dirigenti ► IN ASSITENZA ALLE FEDERAZIONI ADERENTI Turismo, dipendenti (Federalberghi, Fiavet, Faita) Turismo, dirigenti (Federalberghi) Turismo, person. artistico (Fipe, Silb) Imprese radiofoniche, televisive locali, agenzie di informazione e concessionarie pubblicitarie radiotelevisive (Aeranti Corallo) Agenzie di assicurazione in gestione libera (Anapa) Fiori e piante (Ancef) Panificazione (Assipan) Impianti e attività sportive profit e no profit (Confed. Italiana delle Sport) Trasporti e logistica (Conftrasporto) Agenzie marittime e aeree (Federagenti) Pubblici Esercizi, Ristor. Collettiva e Commerciale e Turismo (Fipe) Vigilanza privata e Servizi fiduciari (Federsicurezza) Pompe funebri (Feniof) Pulizie e multi servizi (Fnip) Aziende ortofrutticole e agrumarie (Fruitimprese) Autoscuole e studi di consulenza automobilistica (Unasca)	**CONFEDERAZIONI:** - Sistema Confcommercio Veneto (di cui: Confturismo Veneto) - Fipe - Federalberghi - Fiavet	**TERRITORIO:** Belluno Padova Treviso Rovigo Venezia Vicenza Verona + alcune sottoaree territoriali (es. Terme Euganee e Gardesano per settore alberghiero)	**Tematiche contrattazione:** (indicate nel CCNL nazionale Terziario) Elementi retributivi Incentivi Contrib. e interv. bilateralità Flessibilità orario di lavoro Sistemi di geolocalizzazione Appalti Welfare aziendale Previdenza complementare Flessibilità istituti contratt. Orario di lavoro Welfare territoriale Pari opportunità Conciliazione casa-lavoro Sicurezza sul lavoro Conciliazione arbitrato Permessi (deroga fruizione) Accordi per ammortizz. soc. Formazione e riqual. prof. Accordi in materia di apprendistato e contratti d'inserimento WELFARE CONTRATTATO: PREVIDENZA INTEGRATIVA, ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA Secondo tre criteri guida: 1) diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL; 2) alternatività rispetto alla contrattazione aziendale; 3) materie di accordi previste dal CCNL.	**(principali) Enti bilaterali di riferimento:** Ente Bilaterale terziario di Belluno Ente Bilaterale terziario di Padova Ente Bilaterale terziario di Rovigo (Ebiro) Ente Bilaterale terziario di Treviso (Ebicom) Ente Bilaterale terziario di Venezia (Ebterziario) Ente Bilaterale terziario di Verona Ente Bilaterale terziario di Vicenza **Fondi nazionali a valere su tutto il territorio** ► per dipendenti FON.TE EST QUAS EBINTER QUADRIFOR ► per dirigenti FONDO DI PREVIDENZA MARIO NEGRI ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE FASDAC "MARIO BESUSSO" CFMT ► fondi interprofessionali per la formazione continua FONDIR FOR.TE

Contrattazione territoriale SISTEMA CONFESERCENTI VENETO

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE REGIONALE				
CONFEDERAZIONI: Sistema Confesercenti Veneto	**CATEGORIE:** Commercio, terziario, distribuzione e servizi Turismo Trasporti Panificatori Agenti di commercio Agenti immobiliari	**TERRITORIO:** regionale (ma espressione forte delle confederazioni provinciali; facilitata dall'Ente Bilaterale)	**Tematiche contrattazione:** (prevalentemente demandate dal livello nazionale) Contrattazione integrativa regionale Terziario Distribuzione e Servizi Welfare (accordi produttività, commissione paritetica sul welfare, …) Stagionalità nel commercio/deroghe tempo determinato Part-time nel turismo Altro (su materie esplicitamente indicate nell'ambito della contrattazione nazionale)	**(principali) Enti bilaterali territoriali di riferimento:** EBVF (Ente Bilaterale Veneto F.V.G.) **(principali) Enti bilaterali nazionali:** EBN.TER EBN EBIPAN FONTER (Formazione continua) ASTER (Assistenza sanitaria integrativa)

Note:

La contrattazione di secondo livello si caratterizza per essere esclusivamente a carattere regionale; facilitata dalla presenza dell'Ente bilaterale (unitario) e da altre strutture centralizzate a livello regionale. L'organizzazione dell'attività associativa e di rappresentanza è invece strutturata su base provinciale (o di aggregazioni provinciali).

A livello regionale la contrattazione è prevalentemente finalizzata ad integrare le tematiche demandate dalla contrattazione nazionale al secondo livello. Solo poche sono le eccezioni (es. contratti integrativi e piattaforma per il rinnovo contrattuale).

AGRICOLTURA

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE (provinciale)			
CATEGORIE: Operai agricoli e florovivaisti Impiegati agricoli e quadri	**TERRITORIO:** su base provinciale per gli operai agricoli e florovivaisti; su base regionale e provinciale per gli impiegati agricoli	**Tematiche contrattazione:** sono demandate dalla contrattazione nazionale (ex art. 90 CCNL Operai agricoli ed ex art. 65 CCNL impiegati agricoli e quadri). Alcune tematiche sono proprie solo del CCNL operai agricoli e non invece degli impiegati. Elementi retributivi (livelli retributivi, aumenti salariali, retribuzione mobile, ecc.) Nuove mansioni e figure professionali Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro Flessibilità orario di lavoro/banca ore Orario di lavoro, Riposi settimanali Lavoro straordinario, festivo notturno Formazione dei lavoratori Bilateralità Welfare aziendale (con forte partecipazione degli enti bilaterali) Apprendistato Osservatori Assunzione Organizzazione del lavoro Norme disciplinari Integrazioni al trattamento malattia infortuni operai agricoli, indennità Trasformazione rapporto di lavoro	**(principali) Enti bilaterali di riferimento:** AGRI.BI. (Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese) EBAT (Ente Bilaterale per l'Agricoltura Trevigiana) EBAVI (Ente Bilaterale per l'Agricoltura Vicentina) FIMI-EBAP (Fondo integrazione indennità malattia infortunio lavoratori agricoli - Ente bilaterale per l'Agricoltura Padovana) E.B.A.VE (Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veneziana) EBAB (Ente bilaterale per l'Agricoltura Bellunese) In provincia di Rovigo l'Ente Bilaterale è in fase di costituzione. **(principali) Enti bilaterali nazionali:** EBAN (Ente bilaterale agricolo nazionale)

Note:
In Veneto la contrattazione territoriale è articolata esclusivamente a livello provinciale sia per gli operai agricoli e florovivaisti che per i quadri e impiegati agricoli; non esiste alcun accordo siglato a livello regionale e rari sono i casi di contrattazione aziendale. In altre regioni, sono stati siglati contratti collettivi regionali con riferimento ai soli impiegati agricoli e quadri. La contrattazione di secondo livello in agricoltura avviene su materie espressamente delegate dalla contrattazione nazionale al livello territoriale ed interessa quasi esclusivamente la categoria degli operai agricoli e florovivaistici. In Veneto gli interventi riguardanti il tema del welfare sono strettamente ricollegabili all'attività degli enti bilaterali.
A condizionare la contrattazione di settore sono soprattutto la natura e le caratteristiche dell'occupazione. Per quanto riguarda le figure operaie si tratta prevalentemente di lavoratori temporanei, stagionali, e per questo molto mobili sul mercato del lavoro. Le tematiche oggetto di accordo a livello provinciale sono di volta in volta individuate nell'ambito delle relazioni sindacali.

COOPERATIVE

Il sistema della contrattazione nell'ambito della cooperazione (anche a livello nazionale) si caratterizza per essere particolarmente complesso e frammentato per via dell'eterogeneità dei settori interessati e per via delle diverse forme di cooperazione esistenti. Pur unitario nella rappresentanza, il sistema di contrattazione nella cooperazione risulta articolarsi nelle varie categorie occupazionali dando origine ad una varietà di CCNL di riferimento e dando vita a diverse forme di bilateralità. In alcuni casi la contrattazione nazionale risulta anche essere in comune con altri comparti (es. industria).
Questi i principali ambiti di riferimento per la contrattazione: cooperative sociali, cooperative di produzione lavoro (multiservizi), cooperazione nei settori di logistica-trasporti e spedizione merci, agricoltura (trasformazione e cooperative agricole e consorzi), vigilanza privata e metalmeccanica.

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE			
CATEGORIE: (in cui in Veneto c'è contrattazione territoriale) - agricoltura (Padova) - cooperative sociali (regionale)	**TERRITORIO:** Contrattazione regionale e provinciale	**Tematiche contrattazione:** (demandate dalla contrattazione nazionale) Elementi retributivi territoriali Flessibilità orario di lavoro/banca ore Deroghe tempo determinato Contratti di prossimità/ per tempo det. acausale Altro	**(principali) Enti bilaterali di riferimento:** COOP FORM VENETO **(principali) Enti bilaterali nazionali:** - EBILCOOP (Ente Bilaterale Nazionale per i lavoratori di cooperative) - ONBSI (Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati) - EBILOG / SANILOG - FONCOOP
Note: Il modello di contrattazione nell'ambito della cooperazione è un modello centralizzato, categoriale, e prevede la possibilità di declinare la contrattazione a livello territoriale o aziendale su alcuni ambiti specifici. In Veneto solo per alcune forme di cooperazione ci sono esempi di contrattazione regionale e/o provinciale. La contrattazione di secondo livello risulta essere diffusa nell'ambito della cooperazione sociale (regionale), mentre c'è un esempio virtuoso di contrattazione provinciale (Padova) nella cooperazione in agricoltura (i settori, quello delle cooperative sociali e delle cooperative agricole, peraltro maggiormente rappresentati a livello regionale). La possibilità di accordi nell'ambito della contrattazione territoriale è in genere prevista a livello nazionale, ma di fatto non risulta essere realizzata per molti settori. (sistema centralizzato).			

INDUSTRIA

CONTRATTAZIONE TERRITORIALE			CONTRATTAZIONE AZIENDALE
Di norma, non presente. Solo poche eccezioni, settoriali/territoriali, su delega specifica per sottoscrizione accordi.	**Casi di contrattazione territoriale/settoriale:** Settore concia provincia di Vicenza Settore calzaturiero (distretto) riviera del Brenta (ACRIB) Settore Edile, contrattazione provinciale (ANCE) (nel settore edile l'organizzazione è provinciale ma è in corso un processo di accorpamento territoriale)	**Tematiche contrattazione:** individuate nell'ambito della contrattazione nazionale, ma limitate a pochi aspetti. Es. estensione del welfare a livello locale, prestazioni sanitarie, assistenza fiscale, forme di premialità, sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.	**Tematiche contrattazione:** la contrattazione aziendale assume forme più o meno evolute in base alle dimensioni aziendali. Pochi risultano essere gli accordi strutturati. Generalmente gli accordi hanno ad oggetto il welfare aziendale e l'erogazione dei premi di risultato. Non c'è sempre completa conoscenza della contrattazione aziendale (tema riservatezza informazioni aziendali).
Note: di norma, nel comparto industriale la contrattazione è nazionale oppure aziendale. Forme di contrattazione territoriale sono rare e limitate a specifici settori (es. edilizia, dove non sono presenti forme di contrattazione aziendale) o realtà territoriali (es. distretti). Gli accordi sottoscritti in Veneto sono stati siglati su delega specifica rispetto alla contrattazione nazionale.			

2.2. Parte seconda: una proposta di piano operativo sugli Accordi

Abstract

Questo elaborato rappresenta una fase preliminare di un possibile percorso di ricognizione e catalogazione delle tematiche oggetto di contrattazione a livello territoriale. Si è cercato di elaborare e proporre un modello per la raccolta e l'analisi delle informazioni capace di monitorare, attraverso un percorso di classificazione ragionata, i contenuti degli accordi siglati in regione nei diversi ambiti di contrattazione.

La complessità del sistema di contrattazione territoriale e la frammentazione contrattuale che ne deriva suggerisce infatti l'adozione di un modello comune di classificazione e catalogazione dei contenuti in grado di agevolare l'analisi. Fine ultimo dell'analisi proposta è la raccolta di utili informazioni per l'adozione, in prospettiva futura, di piani di intervento mirati.

Premessa

Il mutato quadro economico e strutturale ed in particolare le iterate misure di contenimento della spesa pubblica, hanno colpito e colpiranno largamente ancora nel prossimo futuro la spesa sociale, lasciando senza copertura una parte dei bisogni dei lavoratori/cittadini.

Viviamo una situazione storica paradossale, nella quale la grave crisi economica ed occupazionale che ha colpito il nostro Paese da un lato genera un crescente bisogno di copertura sociale e dall'altro riduce le risorse a disposizione del welfare pubblico, impedendo, di fatto, al sistema stesso di assolvere al compito per il quale è stato istituito. Per questo motivo, diventa indispensabile non sprecare le poche risorse disponibili, siano esse di provenienza pubblica o privata, organizzandole in maniera efficiente.

Il punto di partenza dovrebbe essere un modello complessivo di welfare integrato, fondato su uno schema generale dotato di adeguata flessibilità, che si adatti alle singole necessità.

Per fare questo dobbiamo prima di tutto osservare, ma soprattutto farlo con prospettive diverse capaci d'integrare i dati dei vari livelli di contrattazione. Anche per questi motivi nell'ambito della commissione di concertazione tra parti sociali è emersa la necessità di proporre per il contesto regionale Veneto alcuni utili strumenti per il monitoraggio delle azioni rientranti nell'ambito della contrattazione decentrata territoriale di secondo livello.

Ogni riflessione, che voglia quantomeno tentare di dare definizione di uno schema di Welfare Integrato non può che avere come riferimento centrale la contrattazione collettiva, nelle sue dimensioni territoriali e aziendali, consapevoli dell'importanza che il fattore conoscitivo riveste.

Passo ulteriore dell'analisi – dopo il tentativo di ricostruire il quadro di riferimento per la contrattazione territoriale di secondo livello in ambito regionale – è l'avvio di un percorso di ricognizione e catalogazione delle tematiche oggetto di contrattazione. In questa fase si è cercato di elaborare e proporre un modello per la raccolta e l'analisi delle informazioni capace di monitorare, attraverso un percorso di classificazione ragionata, i contenuti degli accordi siglati in regione nei diversi ambiti di contrattazione.

Un modello per l'analisi

Un "carotaggio" sugli accordi territoriali

Anche in considerazione delle trasformazioni in atto, può rivelarsi strategico iniziare a delineare un percorso di analisi della contrattazione di secondo livello in Veneto finalizzato alla raccolta di utili informazioni (ad es. vuoti di rappresentanza) per l'adozione, in prospettiva futura, di piani di intervento mirati.

In particolare, con riferimento alla contrattazione territoriale e portando l'attenzione ai contenuti degli accordi siglati è emersa la necessità di avviare una ricognizione sistematica delle tematiche oggetto di

contrattazione. Per fare questo, la strada più indicata è quella di adottare un modello uniforme e replicabile di raccolta delle informazioni attraverso il quale sia possibile monitorare, in particolare con riferimento ad alcune tematiche specifiche (come ad esempio ai temi "core" del sistema della bilateralità regionale), le previsioni contrattali definite nell'ambito della contrattazione territoriale.

Occorre tuttavia tener conto che, la collezione delle informazioni – in un sistema frammentato e disomogeneo come quello evidenziato nella prima parte del percorso di analisi avviato – sconta importanti difficoltà di reperimento e catalogazione, in particolar modo se si vuol perseguire l'ambizioso obiettivo di esaustività dell'analisi.

La lettura degli accordi attraverso l'adozione di un modello di catalogazione delle informazioni

Allo scopo di individuare lacune, vuoti di rappresentanza e potenziali ambiti futuri di intervento, è necessario attivare un percorso finalizzato di analisi che consenta la lettura e la classificazione dei contenuti degli accordi siglati.
La complessità del sistema di contrattazione territoriale e la frammentazione contrattuale che ne deriva suggerisce l'adozione di un modello comune di classificazione e catalogazione dei contenuti in grado di agevolare l'analisi.
Le azioni previste per l'implementazione di un modello comune di analisi possono essere sintetizzate nelle seguenti tre fasi operative:

1) raccolta e catalogazione degli accordi territoriali (oggetto di monitoraggio);
2) prima rassegna dei contenuti ed individuazione delle principali macro-aree di intervento;
3) catalogazione dei contenuti degli accordi sulla base del modello proposto.
Una prima fase esplorativa, volta a valutare la bontà del modello proposto, può riguardare un numero ristretto di accordi, con la selezione di un singolo settore e/o territorio e la definizione di un preciso arco temporale di riferimento.

In appendice a questo report è stato inserito il test effettuato su alcuni accordi del settore terziario in provincia di Treviso.

Una matrice tridimensionale che mette in relazione accordi, settori/ambiti di intervento e tematiche

Nell'idea di modello proposto la catalogazione delle informazioni contenute negli accordi avviene attraverso l'adozione di una griglia comune di analisi e si articola in tre fasi:

a) redazione della scheda di lettura dei singoli accordi, ovvero la "compilazione" di una scheda di lettura del singolo contratto finalizzata ad individuare la presenza di previsioni territoriali nelle seguenti aree tematiche di intervento:

- ✓ previdenza complementare
- ✓ assistenza sanitaria
- ✓ formazione professionale
- ✓ pari opportunità

} destinatari LAVORATORI

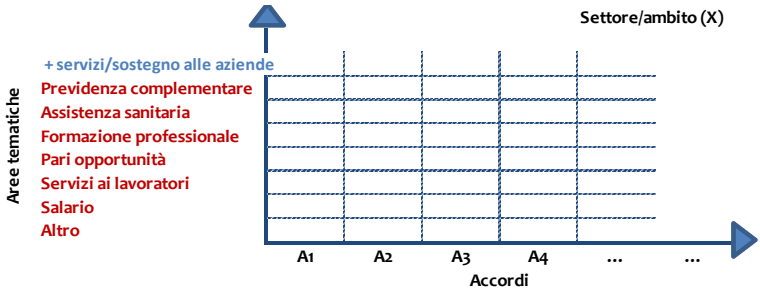
- ✓ servizi ai lavoratori (benefit, ecc.)
- ✓ salario (elementi di ri-definizione
- ✓ dei livelli salariali)
- ✓ altro (categoria residuale)

} destinatari AZIENDE

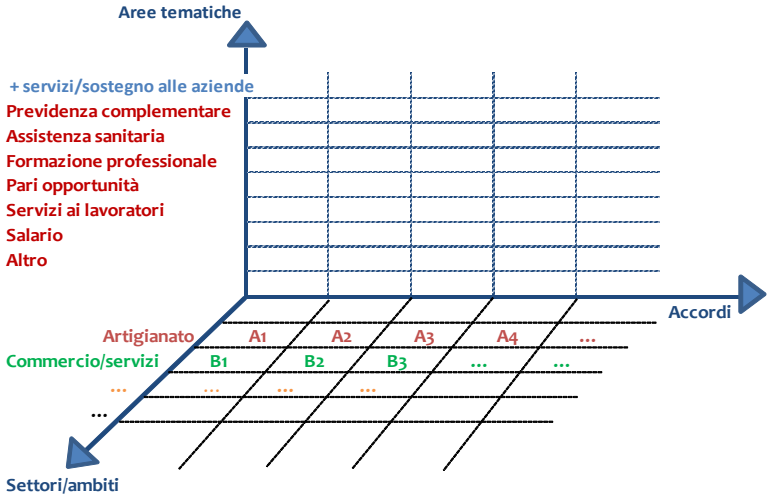
+

- ✓ servizi/sostegno alle aziende

b) la costruzione di una matrice di lettura degli accordi per ambito di intervento (es. artigianato) e/o settore (es. terziario); si tratta di una matrice bidimensionale di raccordo delle informazioni contenute nei singoli contratti strutturata sulla base della relazione (aree tematiche di intervento per singoli contratti);



c) la classificazione "cumulativa" delle schede di lettura in un modello sinottico tridimensionale (aree tematiche di intervento x singoli contratti x settore/ambito) finalizzato ad individuare le aree di maggior valorizzazione dalla contrattazione di secondo livello in regione e quelle, per contro, scoperte o non adeguatamente presidiate.



Gli sviluppi possibili dell'analisi

L'attenzione posta alle esigenze di analisi della contrattazione territoriale di secondo livello deriva, oltre che da specifiche necessità conoscitive in un ambito ancora oggi non abbastanza monitorato, dal bisogno di conoscenza che guidi le parti sociali nell'individuazione di nuove modalità di intervento e, in modo più esteso, verso forme innovative di contrattazione che tengano conto delle trasformazioni in atto.

Il modello di analisi proposto, che mette a confronto le aree tematiche di intervento nella prospettiva della contrattazione territoriale, ha lo scopo di evidenziare la specificità della contrattazione di secondo livello anche nell'ottica della valorizzazione del welfare collettivo.

Ciò nonostante, ai fini di una valutazione completa e realistica degli interventi proposti negli accordi presi in considerazione, pur consapevoli dei limiti degli strumenti/risorse a disposizione, si riconosce la necessità di articolare ulteriormente l'analisi condotta (ovvero la classificazione delle informazioni sulla base del modello proposto), integrandola con una visione comparata che tenga conto della contrattazione nazionale, anche individuando aree specifiche di approfondimento.

L'approccio integrato si auspica possa stimolare forme innovative di politica del lavoro nelle quali sperimentare a livello territoriale dei modelli di intervento in aree di confine quali formazione, riconoscimento delle competenze e dei profili professionali ecc.

Appendice. Primi esempi di analisi degli accordi secondo il modello proposto

ACCORDO INTEGRATIVO DI TUTELA E DI SVILUPPPO DELL'ENTE BILATERALE SETTORE TERIZIARIO

PROVINCIA DI TREVISO

SETTORE: (ccnl) terziario, distribuzione e servizi; (ccnl) turismo

TERRITORIO: provincia di Treviso

DATA STIPULA ACCORDO: 28/12/2018

DURATA ACCORDO: anno 2019

AZIONI	AREE	DESTINATARI	INTERVENTI	TEMATICHE ANALISI (ex MODELLO)
I. AZIONI DI TUTELA, SOSTEGNO AL REDDITO E POLITICHE ATTIVE	A) SOSTEGNO AL REDDITO	LAVORATORI LICENZIATI (percettori naspi)	- sussidio di integrazione al reddito - formazione professionale, orientamento - dote per politiche attive - assistenza sanitaria integrativa (per periodo Naspi)	salario formazione altro assistenza sanitaria
		LAVORATORI LICENZIATI (transito alla pensione)	sussidio di integrazione al reddito	salario
		LAVORATORI SOSPESI (FIS ordinario e solidarietà; CIGS solidarietà)	sussidio di integrazione al reddito	salario
		AZIENDE con accordi FIS (ordinaria e solidarietà)	contributo FIS	servizi/sostegno alle aziende
	B) POLITICHE ATTIVE – INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE	AZIENDE che riassumono lavoratori licenziati (percettori	contributo per lavoratori assunti – dote (% Naspi per max 12 mesi)	servizi/sostegno alle aziende

		Naspi)		
		AZIENDE che stabilizzano tirocinanti/tirocinanti svantaggiati	contributo	servizi/sostegno alle aziende pari opportunità
		AZIENDE/LAVORATORI aderenti	attività sportello incontro domanda/offerta	servizi/sostegno alle aziende servizi ai lavoratori altro
	C) SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	AZIENDE (che implementano azioni rif. sicurezza)	- contributo per implementazione azioni sicurezza - formazione	servizi/sostegno alle aziende altro
II. AZIONI E STRUMENTI DI SVILUPPO	A) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE	DATORI DI LAVORO /LAVORATORI	formazione professionalizzante	formazione professionale
		DATORI DI LAVORO /LAVORATORI	formazione per attività, gestione, progetti aziendali contributi per gestione tirocini	servizi/sostegno alle aziende altro
III. STRUMENTI DI WELFARE		LAVORATORI	contributo per spese sostenute: protesi acustiche; spese per figli disabili; spese per assunzione badante	assistenza sanitaria servizi ai lavoratori pari opportunità
		AZIENDE (indirettamente lavoratori)	contributo per affiancamento pre-congedo di maternità/paternità	servizi/sostegno alle aziende pari opportunità
		LAVORATORI	contributo per spese scolastiche; contributo per tasse di iscrizione università; contributo spese lavoratori studenti	servizi ai lavoratori (pari opportunità?)
		LAVORATORI	- contributo malattia	assistenza

			- superamento periodo di comparto	sanitaria (salario?)
		AZIENDE/LAVORATORI	- azioni di sensibilizzazione/diffusione previdenza integrativa - contributi per adesione al fondo previdenza integrativa	previdenza complementare

---

Altre informazioni:

RICADUTE DELL'ACCORDO SUL TERRITORIO

- incentivo attività lavoratori licenziati presso associazioni di volontariato locale

- promozione occupazione rafforzamento delle competenze dei lavoratori ed incentivi ad occupazione stabile

- connessione interventi di welfare familiare e azioni di conciliazione con azioni previste dalla rete dei comuni che attivino politiche di welfare

VALORIZZAZIONE BILATERALITÀ (intese/impegni)

- condivisione impegno a favorire il ricambio generazionale, promozione dell'apprendistato professionalizzante e duale, per promuovere percorsi di alternanza scuola lavoro

- promozione inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e ricollocazione lavoratori espulsi

- promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro (accordo territoriale)

- impegno comune per sensibilizzazione utilizzo strumenti di welfare/diffusione previdenza integrativa

- impegno a definire al meglio il tema della conciliazione vita lavoro /maternità

CLASSIFICAZIONE INTERVENTI COME DA MODELLO

AREE TEMATICHE	INTERVENTI PREVISTI DALL'ACCORDO
A) Previdenza complementare	- Azioni di sensibilizzazione/diffusione previdenza integrativa - Contributi per adesione al fondo previdenza integrativa
B) Assistenza sanitaria	- Contributo malattia superamento periodo di comparto - Contributo per previdenza sanitaria integrativa lavoratori licenziati - Contributo per spese sostenute: protesi acustiche; spese per figli disabili; spese per assunzione badante
C) Formazione professionale	- Formazione professionalizzante - Formazione per attività, gestione, progetti aziendali - Formazione professionale/orientamento per lavoratori licenziati
D) Pari opportunità	- Contributo per affiancamento pre-congedo di maternità/paternità - Contributo per spese sostenute: spese per figli disabili; spese per assunzione badante - Contributo stabilizzazione tirocinanti svantaggiati
E) Servizi ai lavoratori (benefit, ecc.)	- Contributo per spese scolastiche; contributo per tasse di iscrizione università; contributo spese lavoratori studenti - Contributo per spese sostenute: protesi acustiche; spese per figli disabili; spese per assunzione badante - Attività sportello incontro domanda/offerta
F) Salario (livelli salariali)	- Sussidio integrazione al reddito lavoratori licenziati - Sussidio integrazione al reddito lavoratori licenziati verso pensione - Sussidio integrazione al reddito lavoratori sospesi (v.)
G) altro (categoria residuale)	- Dote per politiche attive lavoratori licenziati - Contributo per lavoratori assunti – dote (% Naspi per max 12 mesi) - Attività sportello incontro domanda/offerta - Contributo per implementazione azioni sicurezza aziendale

Servizi/sostegno alle aziende	- Contributo per affiancamento pre-congedo di maternità/paternità - Formazione per attività, gestione, progetti aziendali - Contributi per gestione tirocini - Contributo per implementazione azioni sicurezza aziendale - Attività sportello incontro domanda/offerta - Contributo stabilizzazione tirocinanti/tirocinanti svantaggiati - Contributo per lavoratori assunti – dote (% Naspi per max 12 mesi) - Contributo FIS

ACCORDO SUL WELFARE CONTRATTUALE TERRITORIALE PER LE AZIENDE CHE APPLICANO IL CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI – CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI TREVISO

SETTORE: (ccnl) terziario, distribuzione e servizi

TERRITORIO: provincia di Treviso

DATA STIPULA ACCORDO: 25/07/2018

DURATA ACCORDO: dal 15/09/2018 al 31/12/2020 (valore sperimentale)

AREE	DESTINATARI	INTERVENTI	TEMATICHE ANALISI (ex MODELLO)
1) PRIMO WELFARE	LAVORATORI (scelta volontaria, opzionale)	(OPZIONE WELFARE) - PREVIDENZA COMPLEMENTARE: contributo aziendale per fondo accantonamento TFR - ASSISTENZA SANITARIA: estensione prestazioni ex fondo ccnl; estensione massimali e/o tipologie prestazioni	previdenza complementare assistenza sanitaria
2) SECONDO WELFARE	LAVORATORI (scelta volontaria, subordinata adesione primo welfare)	Quelli previsti dalla normativa… Es. contributi fondi di previdenza complementare; contributi enti/casse assistenziali; prestazioni ambito educazione ed istruzione; prestazioni ambito assistenza sociale e sanitaria; prestazioni nell'ambito cultura, tempo libero e benessere; altro (buoni carburante, alimentari, ticket…)	previdenza complementare assistenza sanitaria servizi ai lavoratori
	AZIENDE/LAVORATORI	Sportelli welfare	servizi/sostegno alle aziende servizi ai lavoratori altro

---

VALORIZZAZIONE BILATERALITÀ (intese/impegni)

- impegno comune per sensibilizzazione apprendisti in tema di previdenza integrativa + incentivo adesione a fondi di previdenza complementare

…

CLASSIFICAZIONE INTERVENTI COME DA MODELLO

AREE TEMATICHE	INTERVENTI PREVISTI (PROMOSSI) DALL'ACCORDO
A) Previdenza complementare	- Azioni di sensibilizzazione/diffusione previdenza integrativa - Contributo aziendale per fondo accantonamento TFR
B) Assistenza sanitaria	- Estensione prestazioni ex fondo ccnl - Estensione massimali e/o tipologie prestazioni - Contributi enti/casse assistenziali …
C) Formazione professionale	
D) Pari opportunità	… prestazioni ambito assistenza sociale e sanitaria
E) Servizi ai lavoratori (benefit, ecc.)	- (come da normativa) … prestazioni ambito assistenza sociale e sanitaria; prestazioni nell'ambito cultura, tempo libero e benessere; altro (buoni carburante, alimentari, ticket…) - Sportelli welfare
F) Salario (livelli salariali)	
G) altro (categoria residuale)	- Sportelli welfare

Servizi/sostegno alle aziende	- Sportelli welfare

SINTESI

	ACCORDO INTEGRATIVO DI TUTELA E DI SVILUPPPO DELL'ENTE BILATERALE SETTORE TERIZIARIO PROVINCIA DI TREVISO ---------- SETTORE: (ccnl) terziario, distribuzione e servizi; (ccnl) turismo TERRITORIO: provincia di Treviso DATA STIPULA ACCORDO: 28/12/2018 DURATA ACCORDO: anno 2019	**ACCORDO SUL WELFARE CONTRATTUALE TERRITORIALE PER LE AZIENDE CHE APPLICANO IL CCNL TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI – CONFCOMMERCIO DELLA PROVINCIA DI TREVISO** ---------- SETTORE: (ccnl) terziario, distribuzione e servizi TERRITORIO: provincia di Treviso DATA STIPULA ACCORDO: 25/07/2018 DURATA ACCORDO: dal 15/09/2018 al 31/12/2020 (valore sperimentale)
A) Previdenza complementare	- Azioni di sensibilizzazione/diffusione previdenza integrativa - Contributi per adesione al fondo previdenza integrativa	- Azioni di sensibilizzazione/diffusione previdenza integrativa - Contributo aziendale per fondo accantonamento TFR
B) Assistenza sanitaria	- Contributo malattia superamento periodo di comparto - Contributo per previdenza sanitaria integrativa lavoratori licenziati - Contributo per spese sostenute: protesi acustiche; spese per figli disabili; spese per assunzione badante	- Estensione prestazioni ex fondo ccnl - Estensione massimali e/o tipologie prestazioni - Contributi enti/casse assistenziali …
C) Formazione professionale	- Formazione professionalizzante - Formazione per attività, gestione, progetti aziendali - Formazione professionale/orientamento per lavoratori licenziati	
D) Pari opportunità	- Contributo per affiancamento pre-congedo di maternità/paternità - Contributo per spese sostenute: spese per figli disabili; spese per assunzione badante - Contributo stabilizzazione tirocinanti svantaggiati	… prestazioni ambito assistenza sociale e sanitaria
E) Servizi ai lavoratori (benefit, ecc.)	- Contributo per spese scolastiche; contributo per tasse di iscrizione università; contributo spese lavoratori studenti	- (come da normativa) … prestazioni ambito assistenza sociale e sanitaria; prestazioni nell'ambito cultura, tempo libero e benessere; altro (buoni carburante, alimentari, ticket…)

	- Contributo per spese sostenute: protesi acustiche; spese per figli disabili; spese per assunzione badante - Attività sportello incontro domanda/offerta	- Sportelli welfare
F) Salario (livelli salariali)	- Sussidio integrazione al reddito lavoratori licenziati - Sussidio integrazione al reddito lavoratori licenziati verso pensione - Sussidio integrazione al reddito lavoratori sospesi (v.)	
G) altro (categoria residuale)	- Dote per politiche attive lavoratori licenziati - Contributo per lavoratori assunti – dote (% Naspi per max 12 mesi) - Attività sportello incontro domanda/offerta - Contributo per implementazione azioni sicurezza aziendale	- Sportelli welfare

Servizi/sostegno alle aziende	- Contributo per affiancamento pre-congedo di maternità/paternità - Formazione per attività, gestione, progetti aziendali - Contributi per gestione tirocini - Contributo per implementazione azioni sicurezza aziendale - Attività sportello incontro domanda/offerta - Contributo stabilizzazione tirocinanti/tirocinanti svantaggiati - Contributo per lavoratori assunti – dote (% Naspi per max 12 mesi) - Contributo FIS	- Sportelli welfare

DOCUMENTAZIONE

Progetto Veneto Welfare: linee guida per la progettazione

Contesto di riferimento

Il quadro di riferimento legale, al cui interno si colloca il progetto, è dato da:

- Legge regionale 18 luglio 2017, n. 15 - "Interventi per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale del Veneto" (BUR n. 69 del 21/07/2017)
- Legge regionale 29 dicembre 2017, n. 45 (Collegato alla legge di stabilità regionale 2018) – Articolo 55: "Norma di prima attuazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare di cui alla legge regionale 18 luglio 2017, n. 15"

La legge regionale n. 15/2017 definisce in maniera organica una politica regionale finalizzata a dare maggiore impulso allo sviluppo della previdenza complementare di natura collettiva e in generale ai sistemi di welfare integrato, con il fine di garantire ai propri cittadini migliori condizioni e prospettive di sicurezza economica e sociale.

La legge nel suo impianto generale si connota per un preciso indirizzo programmatico: favorire la realizzazione di un sistema regionale, promuovendo e incentivando quelle forme di welfare collettive, che siano espressione del territorio e maggiormente integrate.

Per il perseguimento di queste finalità la legge pone in capo alla Regione l'onere di realizzare una serie di interventi che spaziano dalla attività di promozione, informazione e assistenza qualificata, a quelle di coordinamento degli enti gestori, all'offerta di servizi, alla realizzazione di progetti, alla effettuazione di studi e ricerche.

Per l'esercizio di queste funzioni si prevede l'istituzione di un Ente regionale, denominato Veneto Welfare, quale ente pubblico non economico, dotato di ampia autonomia, cui viene affidato il ruolo chiave di attuare gli indirizzi programmatici della Giunta Regionale .

Il secondo intervento normativo - inserito nel collegato alla legge regionale di stabilità - ha lo scopo di accelerare l'avvio della policy regionale,

mediante il coinvolgimento di Veneto Lavoro, cui viene affidato il compito di gestire una fase di prima attuazione, nell'attesa che il processo di costituzione di Veneto Welfare giunga a compimento.
Si prevede la creazione all'interno dell'ente di una specifica Unità Operativa, con il compito di progettare e gestire, in un arco temporale triennale (2018 – 2020), una serie di azioni per lo start up e la messa a regime del sistema. Si prevede, altresì, che l'attività svolta sia oggetto della prima relazione della Giunta Regionale alla competente commissione consiliare, ai fini della valutazione prevista dall'art. 13 della legge n. 15/2017. Agli oneri relativi alla fase di prima attuazione si fa fronte con risorse allocate nel bilancio di previsione 2018 – 2020, con un primo stanziamento di 400 mila euro nell'esercizio finanziario 2018.

Le attività dell'unità operativa sono le seguenti:

a) svolge attività di promozione, informazione e assistenza qualificata in ordine alla previdenza complementare della popolazione regionale;
b) cura i rapporti con gli enti accreditati e con i soggetti aderenti alle forme di welfare e per il coordinamento dell'attività dei fondi stessi, ivi compresi i rapporti con gli enti gestori;
c) offre servizi e assistenza qualificata connessi alla materia della previdenza in genere ed ai fondi sanitari integrativi;
d) realizza progetti volti alla costituzione di forme di tutela sociale da realizzare anche per il tramite del risparmio previdenziale, ivi compresa l'attuazione di progetti di welfare;
e) effettua studi e ricerche relativamente alle materie di competenza.

Welfare integrato regionale

La scelta della Regione del Veneto di creare una propria policy per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale - che si inserisce nel contesto più generale della programmazione delle politiche di sviluppo, delle politiche del lavoro e delle politiche sociali – nasce dalla consapevolezza dei profondi cambiamenti demografici, economici, tecnologici e culturali che investono il suo tessuto economico e sociale, mettendo in crisi i pilastri su cui è stato costruito l'attuale sistema di Stato sociale.

In particolare, il vecchio modello di welfare pubblico sta vivendo una crisi strutturale, che pone interrogativi pressanti in ordine alla sua sostenibilità finanziaria ed alla sua equità. Pur essendo la spesa sociale (pensioni, sanità, assistenza, ammortizzatori sociali) complessivamente molto elevata, sia in termini assoluti sia per incidenza sul totale della spesa pubblica, si aggravano gli squilibri nell'allocazione delle risorse e crescono le sperequazioni in termini di prestazioni e servizi. Ancor più allarmante è la constatazione che, senza interventi correttivi di tipo strutturale, si prospetti un futuro sempre più difficile, soprattutto per le nuove generazioni.

La prima sfida riguarda il sistema pensionistico, da decenni sottoposto a continui interventi normativi, che determinano tensioni sociali e alimentano conflitti politici e sindacali. Un aspetto, tuttavia, risulta incontrovertibile: la sola previdenza obbligatoria, così come venutasi a modificare a partire dagli anni 90, non è più sufficiente a garantire una adeguata protezione dei lavoratori al termine della loro vita lavorativa, rendendosi pertanto indispensabile il ricorso a forme pensionistiche complementari o integrative.

Ciò nonostante, benché da oltre un decennio sia entrata in vigore la riforma della previdenza complementare (D.Lgs. n. 252/2005), il tasso di adesione rispetto alle forze di lavoro è ancora molto basso e ben lontano dagli obiettivi che la riforma si proponeva. La Relazione COVIP per l'anno 2016 indica nel 25,6% il tasso di partecipazione complessivo dei lavoratori occupati, con una prevalenza dei lavoratori dipendenti (26,9%) rispetto agli autonomi (21,3%). In Veneto il tasso di adesione è superiore alla media nazionale con valori intorno al 30/35 %, in linea con le altre Regioni del Nord Italia, ma livelli migliori superiori al 40% si registrano in Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta, grazie alla presenza di un'offerta previdenziale strutturata su base territoriale, con servizi e risorse aggiuntive.

Al tempo stesso non solo la previdenza ma tutto il sistema di welfare universalistico, in particolare il sistema socio-sanitario, vive un momento di svolta. Il progressivo incremento di una popolazione sempre più anziana, che esprime nuovi bisogni, oltre a richiedere profonde trasformazioni nella tipologia e nell'organizzazione dei servizi, determina soprattutto squilibri finanziari, cui si fa fronte richiedendo una sempre maggiore compartecipazione alla spesa da parte dei cittadini oppure con una

riduzione delle prestazioni. In ragione di ciò cresce la domanda di intervento dei fondi sanitari integrativi di tipo assicurativo o mutualistico. Gli ultimi dati disponibili del Ministero della Salute stimano in quasi 7 milioni, tra lavoratori e loro familiari, gli assistiti dai fondi, la cui costituzione si deve in larga misura ai contratti collettivi di lavoro nazionali.
Nel frattempo, anche come reazione agli effetti negativi della crisi economica e occupazionale, si stanno sviluppando varie forme del c.d. welfare secondario, vale a dire un insieme di nuove politiche sociali realizzate al di fuori dell'intervento pubblico, ad opera di attori diversi, in primis le organizzazioni di rappresentanza, gli enti bilaterali, le fondazioni, le organizzazioni del terzo settore e della mutualità.
In questo secondo ambito, soprattutto grazie al sostegno normativo e fiscale introdotto negli ultimi anni, è fortemente cresciuto l'interesse verso forme di welfare aziendale di tipo contrattuale, con cui si riconoscono ai dipendenti e ai loro familiari una serie di benefits diversi da previdenza e sanità. Il secondo welfare, sia nelle sue forme legate alla contrattazione collettiva (accordi territoriali e aziendali, bilateralità), sia nelle sue forme di comunità (mutualità, filantropismo) si propone come possibile risposta alla crisi del sistema pubblico di sicurezza sociale. Resta il fatto, tuttavia, che anche la tematica del secondo welfare, benché susciti interesse tra gli addetti ai lavori ed abbia raggiunto una discreta visibilità a livello mediatico, stenti nella pratica ad affermarsi.

Le tendenze sopradescritte spingono sempre più le istituzioni e gli attori sociali a ricercare forme di integrazione positiva tra welfare pubblico e welfare privato, pur se molteplici sono ancora i punti di criticità che si frappongono. La Regione Veneto con l'approvazione della legge n. 15/2017 ha scelto di affrontare questa sfida.

Linee guida della policy regionale

La legge regionale n. 15/2017 indica con sufficiente chiarezza quali siano le linee guida, le finalità e gli obiettivi programmatici degli interventi da mettere in campo attraverso il coinvolgimento e alla compartecipazione attiva di tutti gli attori del sistema, in particolare delle parti sociali, da favorire e stimolare nella triplice dimensione della (1) ***concertazione*** per la condivisione dei programmi e degli interventi prioritari, (2) ***partnership*** per

l'attuazione di specifiche misure e progetti sperimentali, (3) ***sussidiarietà,*** per ampliare l'offerta di servizi e prestazioni ai soggetti beneficiari.
L'obiettivo strategico è di introdurre nel sistema regionale strumenti mirati a costruire un vero e proprio modello di ***welfare integrato regionale,*** con esplicito riferimento alle forme pensionistiche e sanitarie complementari, ai progetti di welfare territoriale e aziendale.
Per quanto riguarda lo sviluppo della ***previdenza complementare,*** la legge regionale assume come principale obiettivo il rafforzamento a livello regionale di ***fondi pensione di natura contrattuale*** per i lavoratori dipendenti – a partire dal rafforzamento dei fondi già esistenti - nonché di stimolare l'istituzione di fondi pensione per i lavoratori autonomi ed i liberi professionisti, promossi dalle associazioni regionali di rappresentanza, senza escludere la possibilità di istituire fondi gestiti direttamente dalla Regione.
Per il conseguimento di questo obiettivo si prevedono una serie di azioni, da realizzare in via preventiva, con lo scopo di dotare la Regione di una serie di strumenti idonei ad agire su più fronti, incidendo sui ritardi strutturali che frenano lo sviluppo del sistema:

- attività di informazione, formazione e assistenza qualificata, con lo scopo di colmare il ritardo culturale e di competenze in materia previdenziale;
- coordinamento degli attori del sistema, a partire dai fondi ed ai soggetti aderenti alle forme di welfare operanti a livello regionale;
- realizzazione di progetti innovativi, al fine di sperimentare nuove forme di intervento di tutela sociale da realizzare anche tramite il risparmio previdenziale;
- effettuazione di studi e ricerche, in particolare sulle buone pratiche trasferibili nel contesto veneto.

Programmazione 2018-2020

La legge regionale affida ad un ente strumentale, denominato **Veneto Welfare**, la missione di assicurare le attività necessarie per tradurre gli indirizzi programmatici in concrete azioni e misure. A tal fine l'ente dovrà redigere piani di attività triennali e annuali, da sottoporre all'approvazione della Giunta Regionale , previo parere della competente commissione consiliare.

L'effettiva costituzione del nuovo ente e il suo funzionamento a regime, tuttavia, richiedono tempi tecnici non brevi, dovendosi adottare una serie di provvedimenti dall'iter procedimentale complesso (nomina degli organi, regolamento di organizzazione, regolamento di gestione amministrativa e contabile, acquisizione del personale e dei beni strumentali, dotazione finanziaria, ecc.).
Per tale ragione, il Collegato alla legge di stabilità regionale 2018 ha disposto una disciplina transitoria di prima attuazione (art. 55), con cui si affida a **Veneto Lavoro** il compito di attivare il processo di implementazione della policy regionale, apprestando le risorse organizzative e finanziarie destinate a tale scopo (Unità Operativa e stanziamento di 400.000 euro nel bilancio 2018).
La citata disposizione, pertanto, crea le condizioni per avviare una serie di attività, già previste nella L.R. n. 15/2017, con lo scopo di anticipare i tempi di implementazione della policy e aprire una fase sperimentale, il cui andamento (efficacia delle misure adottate e risultati conseguiti) sarà oggetto di una prima valutazione da parte della competente commissione consiliare.

a) **Metodologia di programmazione**

L'obiettivo della norma transitoria è di porre le basi per la graduale costruzione di un modello organizzativo, che assicuri stabilmente la realizzazione degli interventi previsti dalla legge regionale.
In ragione di ciò, considerati i limiti di budget e i vincoli temporali, unitamente alla complessità dei temi da affrontare, si rende necessario adottare una metodologia di programmazione di tipo incrementale. Si procederà, pertanto, sulla base di un ***Progetto esecutivo***, articolato nei seguenti ***ambiti prioritari di intervento***, per ciascuno dei quali si indicano gli obiettivi, le relative attività ed i risultati da realizzare, i tempi di esecuzione, le risorse finanziarie destinate.

b) **Ambiti prioritari di intervento**

Gli ambiti prioritari d'intervento in cui si articola il progetto sono i seguenti:

- ***Coordinamento degli attori del sistema regionale***
- ***Promozione, informazione e assistenza qualificata***
- ***Realizzazione di progetti relativi a nuove forme di tutela sociale***
- ***Azioni di sistema***

I. Coordinamento degli attori del sistema regionale

L'obiettivo di realizzare un modello di *governance* a regia regionale, che veda la partecipazione di tutti gli attori del sistema, è fondamentale nella strategia della Regione.
In altre esperienze regionali si è pervenuti alla costituzione di Comitati o di altri organismi con funzioni consultive, di proposta e di verifica. Al riguardo si ritiene che, senza un congruo periodo di sperimentazione delle misure messe in campo ed una valutazione dell'impatto che esse hanno avuto, la formalizzazione di un modello di governance partecipata sia prematura.
In questa fase di prima attuazione appare più congeniale puntare sulla costituzione di un ***Tavolo di partenariato,*** finalizzato al coinvolgimento delle parti economiche, sociali ed istituzionali in tutte le fasi di preparazione, attuazione, sorveglianza e valutazione del programma.
Il Tavolo di partenariato accompagnerà con un ruolo di indirizzo e sorveglianza lo sviluppo del programma.

II. Promozione, informazione e assistenza qualificata

Un ***focus*** specifico dovrà essere dedicato per approfondire quali siano le criticità di natura sistemica, normativa, organizzativa che si frappongono allo sviluppo della previdenza complementare, tramite i fondi contrattuali ed assicurativi, e delle altre forme di welfare territoriale. Per questa analisi di tipo qualitativo sarà utilizzato lo strumento del *focus group*, coinvolgendo i principali *stakeholder*.

L'ambito di intervento si articola tre filoni di attività tra di loro coordinati:

▪ ***Programma di*** **informazione e** ***promozione***. L'obiettivo è quello incidere sulle potenzialità di sviluppo delle varie forme di welfare, a partire dalla previdenza complementare, sia in termini di incremento della percentuale di lavoratori iscritti ai fondi collettivi, sia in termini di incremento della media annuale dei contributi versati, sia nella prospettiva di ampliamento

dei settori interessati, con riferimento anche ai settori del pubblico impiego.

▪ ***Analisi delle migliori pratiche rinvenibili in altri contesti territoriali.*** L'obiettivo è l'acquisizione di una ***analisi di contesto*** in ambito regionale, che valorizzerà quanto è già presente nella regione, al fine di poter disporre di maggiori informazioni in ordine al funzionamento dei fondi pensionistici collettivi, alla diffusione dei fondi integrativi sanitari e allo sviluppo di altre forme di welfare territoriale. L'azione consentirà di informare le attività che si svilupperanno sul versante della formazione rivolta a stakeholders e operatori.

▪ ***Mappatura degli sportelli di informazione e assistenza:*** con il coinvolgimento delle associazioni datoriali, delle organizzazioni sindacali, degli enti gestori dei fondi, degli enti di patronato, sarà avviata la ricognizione della rete di sportelli, dedicata a fornire i servizi di prima informazione e di assistenza amministrativa.

Per lo svolgimento delle attività sopraindicate, sarà stipulata una apposita convenzione con l'INPS e con gli altri enti gestori di fondi previdenziali, finalizzata alla condivisione dei dati relativi ai lavoratori e alle aziende (come previsto dall'art. 10 della L.R. n. 15/2017).

III. Progetti relativi a nuove forme di welfare

Lo sviluppo di sistemi di welfare volti a integrare l'offerta pubblica ovvero a sperimentare nuove forme di welfare secondario è senza dubbio un processo già in atto nella nostra Regione.

A partire dalle prime esperienze degli enti e dei fondi bilaterali, si sono sviluppate nuove esperienze di welfare aziendale, prevalentemente nelle imprese di media e grande dimensione, grazie anche allo stimolo degli incentivi economici e normativi concessi dal governo. L'introduzione in alcuni contratti nazionali (tra tutti il contratto dei metalmeccanici) di una piccola quota di remunerazione via welfare è intervenuta a promuovere diffusamente la conoscenza di questa opportunità, anche tra le piccole imprese.

Il favore verso forme di *welfare di tipo contrattuale* ha contribuito anche a rivitalizzare il ruolo delle relazioni industriali a livello territoriale e aziendale.

Le prime analisi qualitative – basate su interviste a testimoni privilegiati – evidenziano tuttavia il permanere di vincoli e criticità che limitano lo sviluppo del secondo welfare, non solo per i problemi più generali che riguardano lo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello, ma anche per alcuni aspetti specifici che riguardano la gestione dei piani aziendali. Uno degli aspetti che maggiormente incide negativamente è dato dall'insufficiente offerta di "servizi di prossimità", che riduce l'appetibilità del welfare aziendale e ne limita il valore sociale.
Un tema collegato è quello che attiene il cosiddetto *welfare di comunità*. Sul territorio regionale stanno emergendo alcune significative esperienze di rete, che originano prevalentemente dalla cooperazione sociale e sono finalizzate a organizzare e gestire in modo consorziato piattaforme di servizi di welfare rivolte direttamente ai cittadini. Sotto questo profilo, un'attenta valutazione di tali esperienze – e della loro sostenibilità – potrebbe essere d'interesse, sia in relazione alle possibili integrazioni di tale offerta con il welfare di tipo istituzionale da un lato, sia con il welfare di natura aziendale e contrattuale dall'altro.
Per incidere su questi aspetti, tenuto anche conto di quanto previsto dalla programmazione regionale (POR FSE e al Piano del lavoro 2017 – 2019), che comprende la possibilità per la Regione di finanziare interventi a sostegno allo sviluppo di nuove forme di welfare, si ritiene utile in via prioritaria adottare misure finalizzate a incentivare tramite l'utilizzo di un ***"voucher welfare"***, modelli organizzativi e gestionali in ambito regionale che rispondano all'esigenza di ampliare l'offerta di beni e servizi e facilitarne la fruibilità, anche nella prospettiva del riconoscimento e dell'accreditamento regionale.

IV. Azioni di sistema

La progressiva attuazione del piano di sviluppo del programma regionale va sorretta da alcune azioni di sistema, funzionali a supportare gli sviluppi organizzativi e a migliorare la qualità dei servizi.
In questa fase, considerati i vincoli di budget e le priorità d'intervento, si ritiene di concentrare l'attività su tre obiettivi.

- ***Sistema informativo:*** la realizzazione di una piattaforma telematica, a supporto della qualità dei servizi, è una esigenza indiscutibile. Al riguardo si

prevede di sviluppare la fase di progettazione del sistema, acquisendo la relativa documentazione tecnica.

▪ ***Formazione Stakeholders e operatori**:* fondamentale per lo sviluppo dei servizi di informazione e assistenza è la professionalità degli operatori, che va rafforzata con un piano di formazione, come peraltro previsto dall'art. 3 della L.R. n. 15/2017. In via prioritaria sarà progettato e sperimentato, parallelamente al processo di attivazione della Rete degli sportelli, un *modulo di formazione di base,* volto a rafforzare le competenze degli operatori in materia di previdenza complementare. Parallelamente verrà definito un programma di almeno 4 workshop tematici rivolti a stakeholders.

▪ ***Accreditamento regionale***: l'art. 2 della L.R. n. 15/2017 prefigura un *sistema di accreditamento regionale* finalizzato al riconoscimento e sostegno delle *forme di welfare collettive,* che rispettino determinati requisiti di qualità elencati al primo comma della norma citata. I criteri e le modalità per l'accreditamento dovranno essere stabiliti con delibera della Giunta Regionale , sentita la CRCPS e la commissione consiliare competente. A tale scopo, in considerazione della complessità della materia, si ritiene utile affidare ad un gruppo di studio, composto da esperti, il compito di elaborare una proposta di regolamento. Il modello di accreditamento si focalizzerà sui fondi previdenziali contrattuali ed assicurativi e potrà essere allargato anche alle piattaforme che forniscono servizi per il welfare aziendale.

c) Organizzazione

Le funzioni di ***project management*** sono affidate all'**Unità operativa *"Promozione e sviluppo della previdenza complementare e dei sistemi di welfare integrato"***, costituita in posizione di staff alle dirette dipendenze del Direttore di Veneto Lavoro, cui compete la supervisione del progetto.
Il *team di progetto* avrà la seguente composizione:

- *Project manager*, cui è affidato il compito di pianificare, organizzare, gestire, monitorare e revisionare tutte le attività di progetto;
- *Responsabile amministrativo,* cui è affidata la gestione amministrativa e contabile del progetto;

- *Consulente/esperto,* con il compito di supportare il project manager nella progettazione di dettaglio, nello sviluppo dei contenuti e nella validazione degli output realizzati;
- *Società di assistenza tecnica,* designata tramite selezione con evidenza pubblica.

Veneto Welfare Day 11 aprile 2019

4.1. Seminario regionale: introduzione

Pilastri, livelli, e soggetti del welfare integrativo

Paolo Feltrin
Venezia, 11 aprile 2019

Premessa. Le questioni aperte da cui partire:

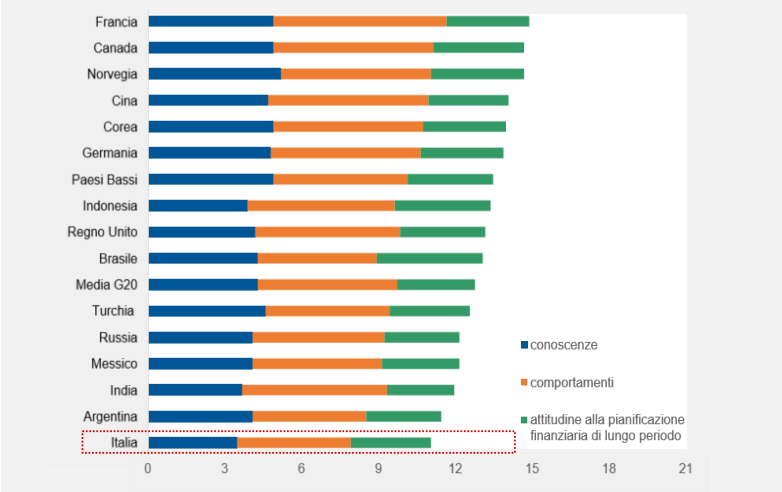
1) Come aumentare la sensibilità pubblica sul tema della previdenza complementare e del welfare integrativo;

2) Cosa possiamo apprendere dalla varietà delle esperienze di copertura previdenziale (obbligatoria, complementare, mutualistica, ecc.);

3) Lo spazio dei fondi negoziali a base territoriale.

Competenze finanziarie della popolazione adulta in alcuni paesi.

Livello di competenze finanziarie degli adulti nel confronto internazionale *- punteggio medio*

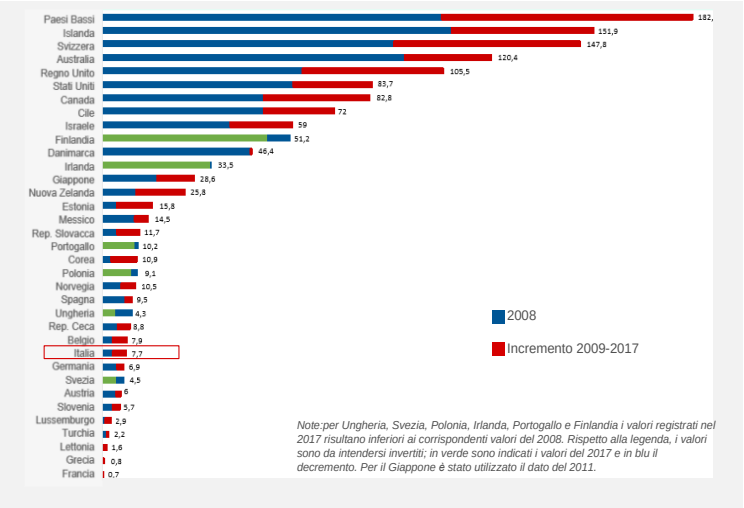


Fonte: G20/OECD/INFE report on adult financial literacy in G20 countries, 2017.

Il punteggio conseguito complessivamente da ciascun paese è dato dalla somma dei punteggi conseguiti nei tre elementi oggetto di valutazione: conoscenze, comportamenti, attitudine alla pianificazione finanziaria di lungo periodo. I punteggi conseguibili in ciascuna area sono rispettivamente 7, 9, 5 punti, per un punteggio massimo complessivo di 21.

Patrimonio dei Fondi pensione in rapporto al Pil nei Paesi OCSE

Fondi pensione nei paesi OCSE - Attività su PIL *(dati di fine 2008 e fine 2017; valori percentuali)*



Fonte: OCSE, Pension Funds in Figures, 2018 e database OCSE

1. I pilastri:

» 1) la previdenza complementare (collettiva e individuale)

» 2) la sanità integrativa (collettiva e individuale)

» 3) l'assistenza alle famiglie (infanzia, terza età, disabilità, ecc.)

» 4) l'istruzione (specie quella superiore) e la formazione continua

» 5) lo spiazzamento lavorativo (???)

(E POI…)

La varietà delle preferenze individuali
(la logica del supermercato delle piattaforme di welfare integrativo)

2. I livelli:

» 1) nazionale

» 2) territoriale

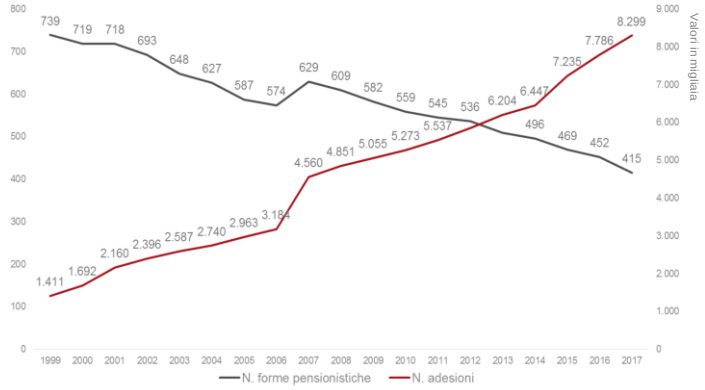
» 3) aziendale

» 4) individuale

(Problema: come regolare i conflitti tra gli stessi attori presenti ai diversi livelli)

Le dinamiche: la crescita delle adesioni si accompagna a una progressiva riduzione del numero di fondi

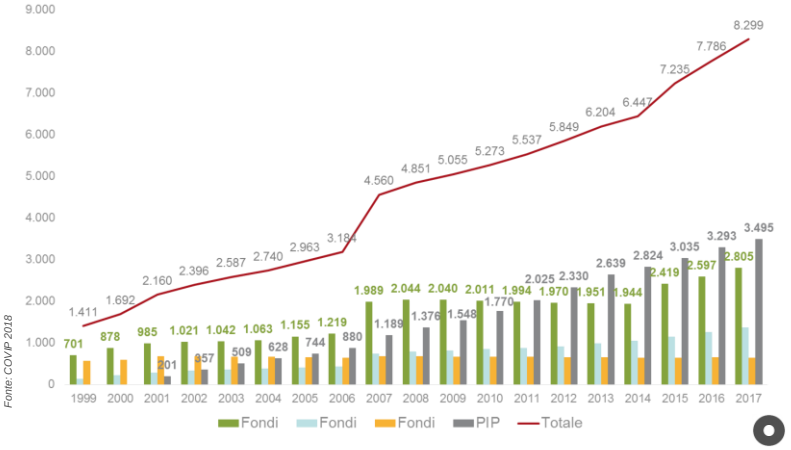
Forme pensionistiche complementari e adesioni – Serie storiche 1999-2017. *Valori in migliaia . Scala sx: n. forme pensionistiche; scala ds: n. adesioni,*



Fonte: COVIP 2018

La crescita delle adesioni è trainata dai Piani individuali (PIP). Eroso il vantaggio competitivo di cui disponevano i fondi negoziali al 2007

Forme pensionistiche complementari – Serie storiche 1999-2017 – Posizioni in essere, valori in migliaia



3. I soggetti:

» 1) associazioni datoriali e sindacali a livello nazionale e territoriale (modello bilaterale)

» 2) aziende e rappresentanze sindacali aziendali (modello piattaforma welfare)

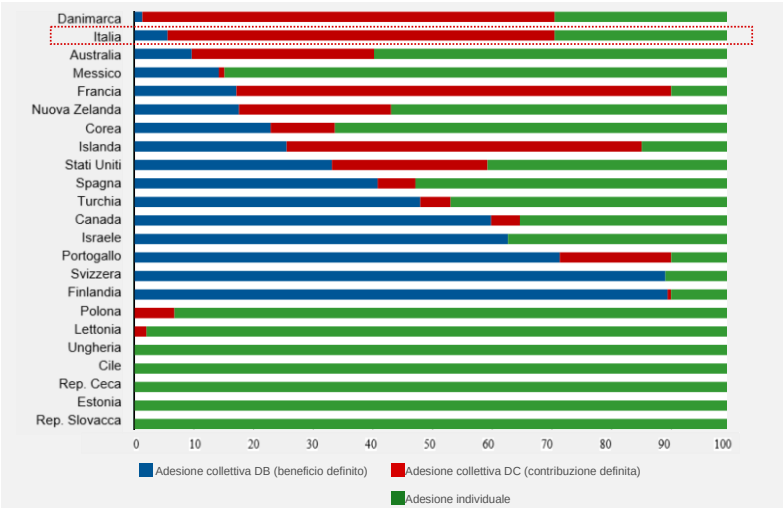
» 3) banche e assicurazioni (concorrenza di mercato)

» 4) no profit (cooperative, assoicazioni, fondazioni, ecc.)

(Problema: efficienza dell'integrazione con l'offerta pubblica)

Mix di fondi pensionistici nei Paesi OCSE

Fondi pensione nei paesi OCSE - Tipologia di piano e modalità di adesione - *dati di fine 2017; valori in percentuale delle attività*



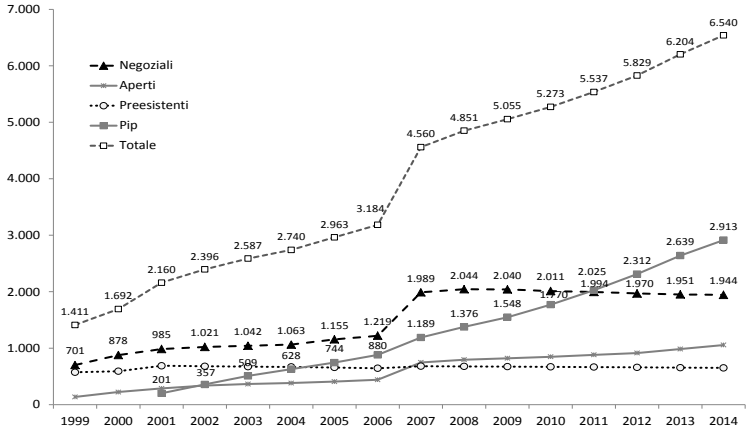
Fonte: Elaborazioni COVIP su dati OCSE e Commissione Europea

Due temi sottovalutati:

1) gli incentivi selettivi individuali

2) la forza vendita

Fondi previdenziali.
Numero di lavoratori dipendenti iscritti (1999-2014, valori in migliaia)



Negli ultimi 10 anni le adesioni alla previdenza complementare sono cresciute dell'82%. Ritmi di crescita dimezzati per i fondi negoziali (41%). Triplicano i PiP.

Forme pensionistiche complementari, posizioni in essere.
Valori in migliaia 2007 e 2017 e tassi di variazione

	2007	2017	Tasso variazione
Fondi pensione negoziali	1.989	2.805	+41,0%
Fondi pensione aperti	747	1.374	+83,9%
Fondi pensione preesistenti	681	643	-5,5%
PIP	1.189	3.495	+193,8%
Totale	4.560	8.299	+82%

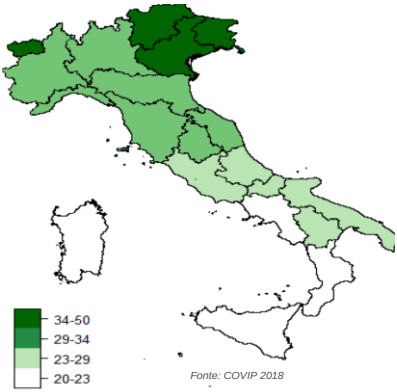
Fonte: COVIP 2018

e, contemporaneamente, una domanda:

Ha senso, e se sì perché,
un livello territoriale intermedio, a esempio di tipo regionale,
nel sistema di offerta del welfare integrativo?

La partecipazione alla previdenza complementare è molto differenziata a livello territoriale

Forme pensionistiche complementari –Tasso di partecipazione per regione.
Dati di fine 2017; iscritti in percentuale delle forze di lavoro



Fonte: COVIP 2018

Il tasso di partecipazione è elevato laddove l'offerta previdenziale è completata da iniziative di tipo territoriale:
•48 per cento delle forze di lavoro in Trentino Alto Adige;
•40 per cento in Valle d'Aosta;
•34 per cento in Veneto.

Valori superiori alla media si registrano nelle altre regioni settentrionali, con punte del 35 per cento in Friuli Venezia Giulia e del 32 in Lombardia.

Nell'Italia centrale si riscontrano valori di poco superiori alla media, a eccezione del Lazio dove la partecipazione è di circa il 24 per cento.

Valori più bassi e decisamente inferiori alla media si rilevano in gran parte delle regioni meridionali, con un minimo del 21 per cento in Calabria e in Sardegna.

Laborfonds e Solidarietà Veneto: realtà territoriali consolidate nell'ambito dei fondi pensione negoziali

Fondi pensione negoziali – Primi 12 fondi negoziali per numero di posizioni in essere.
Dati di fine 2017

N. iscr. Albo	Denominazione	Posizioni in essere Numero	Bacino potenziale	Tasso di adesione (%)	ANDP* (mln di euro)
136	PREVEDI	745.157	400.000	100	630
61	COMETA	397.634	1.000.000	39,8	10.825
123	FONTE	211.431	2.500.000	8,5	3.625
1	FONCHIM	155.174	191.500	81	6.110
93	LABORFONDS	117.387	245.000	47,9	2.575
145	ESPERO	100.710	1.200.000	8,4	996
143	FONDOPOSTE	96.358	129.790	74,2	2.087
139	PRIAMO	92.796	230.000	40,3	1.592
96	COOPERLAVORO	72.126	349.311	20,6	983
129	EUROFER	71.299	90.000	79,2	1.008
87	SOLIDARIETA' VENETO	70.133	891.000	7,87	1.177
117	PREVIMODA	58.275	400.000	14,6	1.160

**ANDP = Attivo netto destinato alle prestazioni*

Fonte: COVIP 2018

Solidarietà Veneto è il più «antico» fondo negoziale di tipo territoriale.

Oltre a Solidarietà Veneto e Laborfonds va citato Fopadiva, fondo pensione per i lavoratori dipendenti della Valle d'Aosta, che conta 7.174 posizioni in essere, per un tasso di copertura pari al 25,6%

Prima conclusione:

Per aumentare le adesioni
alla previdenza complementare
è necessario sensibilizzare l'opinione pubblica

(come nel caso di: fumo, velocità, forma fisica, ecc.)

Seconda conclusione:

a determinate condizioni, la compresenza
di fondi negoziali di tipo categoriale nazionale
e di fondi negoziali territoriali
può essere virtuosa.

Terza conclusione:

Si dice che l'offerta crea la domanda;
tuttavia, alla luce dei dati, questo è vero

se e soltanto se

si introducono incentivi, anche se non elevati,
e una forza vendita adeguata e motivata.

Quarta conclusione:

Lo sviluppo ulteriore dei fondi negoziali territoriali può avvenire se si risolvono tre problemi:

1) la mancata adesione di alcune parti sociali;

2) l'obbligatorietà di adesione al fondo categoriale nazionale in alcuni contratti;

3) la specificità del pubblico impiego.

PROBLEMA:
IL MERCATO DEL LAVORO DEL XXI SECOLO

QUALI POLITICHE:

A) ZOCCOLO ADEGUATO DI VERSAMENTI OBBLIGATORI E DI PRESTAZIONI CONSEGUENTI;

B) ZOCCOLO MINIMO/ADEGUATO DI VERSAMENTI AGGIUNTIVI NELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E NEGLI ALTRI PILASTRI;

C) WELFARE TERRITORIALE E/O AZIENDALE

D) STRATEGIE INTEGRATIVE INDIVIDUALI NEL CORSO DI VITA DEL TIPO: " DOVE VOGLIO, QUANTO VOGLIO, QUANDO VOGLIO, PER CHI VOGLIO".

4.2. Sintesi interventi

Prof. Paolo Feltrin – Università di Trieste

Questa è la seconda iniziativa, dopo quella di febbraio dove è emersa la varietà dell'esperienza nazionale sul Welfare. Oggi l'obiettivo è di provare a costruire elementi d'orientamento su cui tracciare un'azione futura. Il modello Veneto è tanti fatti e poche chiacchiere. Quali sono le specificità e di conseguenza i problemi: dalla fine degli anni '70 la Regione Veneto ha cominciato a discostarsi in modo significativo dagli altri lavori su campi specifici. Il primo campo nel quale si è discostato è stato l'ambito della sanità e assistenza alla disabilità, contraddistinguendosi in particolare dalla Lombardia ed Emilia Romagna. Analoga deviazione ha preso la parte lavoristica in particolare riguardo alla risoluzione dei conflitti, un altro modello alternativo riguarda la formazione professionale ed il modello del no – profit molto significativo, e non ultimo veneto Welfare e dintorni.

Tutti questi modelli mostrano diversità che vanno ricondotte ad un percorso. Come si concilia diversità e coordinamento nazionale? Specificità territoriale e coordinamento nazionale? La via veneta al welfare è un'eccezione, un'anomalia da ricondurre a ordine? O va integrata e resa produttiva all'interno di un sistema nazionale? Questo è l'oggetto delle riflessioni odierne.

Negli ultimi anni c'è stata una proliferazione delle esperienze e la varietà è un plus. Ci si chiede come riportare a coordinamento le esperienze migliori e ragionare su alcuni pilastri. Inoltre ci si domanda come aumentare i livelli di adesione a questi strumenti; l'obiettivo a tre anni è l'aumento del 50% della previdenza complementare.

Dal 2007 i fondi previdenziali collettivi hanno aumentato le adesioni, in tre anni più di 900 mila iscritti perché è stata introdotta l'obbligatorietà nei fondi con l'ente bilaterale. Se introduciamo l'obbligatorietà come è possibile conciliarla con la territorialità, ossia se è obbligatorio come possiamo almeno scegliere a chi rivolgerci?

Prof. Gianfranco Cerea - Esperto consulente ed ideologo di Pensplan Trentino Alto Adige

"Son sempre stato convinto che l'autonomia si fa e non si dice. L'ho scritto nel '93 che l'Italia si deve dotare di un sistema di geometria variabili, perché le capacità di fare amministrazione sul territorio non sono uniformemente distribuite, uno può discutere se il Veneto è meglio della Lombardia o no, ma tra il Veneto e la Calabria, secondo me, un po' di differenza c'è. Ma mi sono trovato molto bene a Trento perché l'autonomia si fa ma non si dice. Lo Statuto di autonomia del Trentino Alto Adige non ha una norma che prevede la previdenza complementare anche perché era del '71, aveva competenze integrative in materia di previdenza e sono diventate con una legge del '97 competenze in materia di previdenza integrativa, lo Stato non ha impugnato la legge è andata. Secondo passaggio nello stesso anno le provincie di Trento e Bolzano hanno fatto passare tutti i dipendenti pubblici dai regimi di TFS ai regimi TFR, traduco i dipendenti pubblici fino al 2000, solo dal 2000 quelli assunti hanno il TFR, hanno il TFS ossia la liquidazione è pari all'ultimo stipendio moltiplicato per il numero anni di servizio. Le provincie di Trento e Bolzano hanno fatto passare tutti i dipendenti pubblici ai regimi TFR, ossia tutti i dipendenti pubblici esclusi carabinieri, polizia ed esercito e magistrati tutti gli altri sono passati a TFR, tutti non solo i neoassunti ma anche gli altri.
Accordo con i sindacati, questo ha voluto dire che quando si è fatta la legge nel 1997 della previdenza complementare potevano aderire immediatamente anche tutti i dipendenti pubblici, gli insegnanti e tutti quanti. E questo è il primo passaggio: la norma ha previsto in pratica che la Regione sostenesse la diffusione della previdenza complementare, mi spiego. L'idea di base che avevo avuto era questa: noi veniamo da un passato dove le pensioni erano un affare pubblico, la previdenza complementare sta a significare che le pensioni invece diventano un affare anche privato, nessuno vuole mettere in discussione che i fondi siano autonomi e le strutture siano private delle banche delle assicurazioni però io dicevo il traghetto che porta dal pubblico al privato dev'essere pubblico. Ci vuole un'autorità credibile che sponsorizzi la previdenza complementare. La Regione Veneto può permetterselo nella misura in cui è credibile rispetto ai suoi cittadini, se non fosse credibile meglio lasciar perdere. Che cosa ha voluto dire in buona sostanza la promozione della

previdenza complementare da parte della Regione? Vuol dire in pratica 1° fornire servizi amministrativi e contabili, perché i servizi amministrativi e contabili? Perché in Trentino dobbiamo garantire il trilinguismo, tedeschi ladini e italiani, e se si scrive in modo sbagliato "ciuccentaler" o si chiede ad un tedesco di parlare della valsarrentino, di parlare con un call center magari in Albania o in un'altra parte è difficile che ci si possa capire: quindi si è detto facciamolo in casa. L'altra cosa è la consulenza e la formazione: sono nati 130 sportelli sul territorio, alcuni diretti pochi 2, tutti gli altri in convenzione con i sindacati che forniscono servizi di consulenza e di promozione della previdenza complementare. Poi c'è un servizio che aiuta gli iscritti a recuperare i versamenti, se il datore di lavoro non li versa, e poi c'è un piccolo sostegno alle persone in difficoltà per favorire la continuità contributiva. La mappa ha coperto un po' tutto il territorio sia in provincia di Bolzano che di Trento e adesso vediamo un po' di numeri: gli aderenti alla previdenza complementare in Trentino Alto Adige sono il 46% degli aventi diritto potenziali, in Veneto sono il 34%, la media italiana è 30% se guardiano le differenze nord e sud ci sono e quindi da questo punto di vista ci sono spazi per crescere. Aggiungo anche che è determinante in Trentino Alto Adige, per raggiungere la quota del 52%/53 al 46% tra iscritti totali, la quota dei pubblici. Altri numeri di rilievo sono in Valle D'Aosta, perché la Valle d'Aosta ha riprodotto le stesse norme del Trentino Alto Adige. Ma c'è un altro aspetto da sottolineare, non vorrei dare dispiacere a nessuno, sappiamo che gli strumenti della previdenza complementare sono essenzialmente tre: i fondi negoziali i fondi aperti e i fondi pre-esistenti, lasciamo perdere, e i PIP nuovi. Il fattore di traino della previdenza complementare in Italia, da alcuni anni a questa parte, sono i PIP perché la domanda di previdenza è condizionata dall'offerta. I fondi negoziali ci sono dove è presente il sindacato, grandi imprese e così via, nella piccolissima impresa dove il sindacato non c'è la previdenza complementare non c'è. I fondi aperti sono quelli delle banche e le assicurazioni e funzionano se il cliente va in banca. Il PIP sono tra virgolette il porta a porta e quindi hanno struttura di commercializzazione più capillare e determinata che però ha anche un altro punto importante, è più costosa, perché chiaramente collocare la previdenza porta a porta costa. Un 1 % di differenze del costo vuol dire un 1% di rendimento in meno e vuol dire perdere il 20% del patrimonio. Quindi a parità di rendimento finanziario, un iscritto al PIP si

troverà con un 20% in meno rispetto ad un iscritto ad un fondo negoziale. Ma questo è il prezzo, non è una critica ai PIP, è una critica alla scelta che è stata fatta di non avere una struttura di promozione della previdenza complementare adeguata, poi le soluzioni ci sono e le vediamo. I rendimenti di fatto vanno bene.
Altro aspetto importante, il sistema del Trentino Alto Adige della previdenza complementare ha consentito anche tre piccole cose.
Primo il progetto "Risparmio Casa" in pratica viene dato in garanzia il patrimonio del Fondo Pensione che continua a rimanere nel Fondo Pensione intestato al singolo in convenzione con le banche: le banche danno il doppio del patrimonio accumulato sul fondo pensione, per i dipendenti pubblici il triplo, quindi il lavoratore continua ad accumulare sul fondo pensione ed ha il mutuo garantito dal fondo pensione stesso
Secondo aspetto i fondi locali hanno sottoscritto quote del fondo obbligazionario che va a finanziare le piccole imprese. Il terzo aspetto finanzia il progetto di Social Housing cioè l'idea che vada costituito un patrimonio di edilizia pubblica, che non è l'edilizia sociale da zoccolo duro delle case popolari che conosciamo, ma è una misura intermedia tra il mercato e le case popolari che offre alloggi ad affitto moderato, che vuol dire 300€ al mese pensata soprattutto per le giovani coppie, e questo è finanziato in parte con il patrimonio dei fondi pensione.
Il fondo sanitario territoriale c'è solo per la provincia di Trento. È nato Sanifonds che raccoglie tutti.
Alcune idee: primo le adesioni alla previdenza complementare, per quanto ci si impegni, come dimostra l'esperienza di Trento, più in là di tanto non si va, perché, soprattutto nelle piccole imprese il TFR è uno strumento di finanziamento delle imprese e per l'imprenditore rinunciare al TFR vuol dire perdere un canale importante. Da questo punto di vista c'è uno zoccolo duro che è difficile da superare, non è solo colpa del sindacato che non c'è nelle piccole imprese, ma nelle piccole imprese la situazione è questa.
Si può lavorare con le promozioni, i dati del Trentino lo dimostrano, ma non è che si porti a casa tantissimo.
La mia proposta, che rivolgo a qualche politico che abbia voglia di cavalcare un progetto ambizioso, e quello del silenzio assenso della nascita. Cioè l'idea di base è quando uno va all'anagrafe ad iscrivere il figlio/a questo

venga iscritto automaticamente ad uno dei fondi pensione convenzionati con la Regione, senza costi amministrativi, che tanto sono di 10€ l'anno che la Regione può pagare, in questo modo si raggiungono due obiettivi: quando Giovanni/a cominciano a lavorare sono già iscritti al fondo pensione e quindi la contribuzione diventa obbligatoria per il datore di lavoro. La seconda è che se i nonni versano 1000€ ciascuno per 25 anni, quando Giovanni/a hanno 25 anni si ritrovano 60 mila€ con cui possono pensare di farsi l'Università, una borsa di studio per andare all'estero e comprare una casa perché metà del valore ce l'hanno già.
Quello che manca in questo paese, perché i consumi non crescono, è banale: i vecchi non consumano, quelli che consumano sono i giovani ma non hanno i soldi, dobbiamo anticipare il più possibile il trasferimento di ricchezza dai vecchi ai giovani. Questo è il passaggio chiave. Nessun altro paese al mondo spende così tanto per le pensioni, per dare un'idea la Svezia la pensione di reversibilità non ce l'ha ed i giovani soffrono e pagano i contributi sempre più alti per la previdenza degli anziani.
Altra operazione: la Convenzione della Regione con i fondi pensione. Serve qualcuno che aiuti il cittadino a capire quale fondo scegliere, non significa fare la pubblicità ad un fondo, ma significa fare un pacchetto di pensioni dove i costi non siano il 3/6 % all'anno ad esempio, e con questi fondi pensione realizzare, insieme all'Inps, anche un progettino che si chiama "busta arancione" dove viene consegnato il dato della previdenza pubblica e della previdenza complementare al contempo. L'ultimo discorso riguarda i fondi sanitari che sono effettivamente un problema, perché chiedere una contribuzione uniforme a tutti gli iscritti con fabbisogni sanitari che sono molto diversi da territorio a territorio. Ad esempio un lavoratore del Veneto sa che se ha problemi seri può contare su una sanità pubblica seria, non deve sborsare nulla. Un lavoratore di una regione dove la sanità non funziona si rivolgerà alle strutture private e quindi chiederà rimborsi al fondo sanitario in misura maggiore, quindi i fondi sanitari nazionali sono uno strumento brillante per un finanziamento perverso dalla regione con una sanità efficiente verso quelle con sanità inefficiente. Il fondo sanitario territoriale potrebbe diventare uno strumento fondamentale per un'altra operazione. L'assurdo sarebbe che il fondo sanitario del Veneto rimborsi il ticket per l'accesso inappropriato al pronto soccorso, lo dico come paradosso. Molto più interessante sarebbe che il fondo sanitario

territoriale si convenzionasse con la regione e decidessero insieme politiche sanitarie ad esempio di prevenzione: se fai la diagnosi precoce del tumore alla prostata in caso di insorgenza del tumore ti dò un rimborso delle spese fino al 100%, non fai l'analisi preventiva del tumore alla prostata ti dò il 10%, quindi usare i fondi sanitari come strumento per la prevenzione sanitaria posto che qui non serve integrare la sanità pubblica. L'altro aspetto fondamentale sono le cure odontoiatriche, rispetto al quale il sistema pubblico italiano non dà nulla. Qui si potrebbero fare, sempre in chiave di prevenzione, si potrebbero fare delle convenzioni con gli odontoiatri per degli screening di massa: tu vai una/due volte l'anno a fare una visita, metà te la paga il fondo sanitario, se hai problemi seri il fondo sanitario integra con risorse, non hai problemi seri, ok. Non vai a fare la prevenzione, la tutela non c'è più. Per un territorio come questo dove la sanità funziona, il fondo sanitario, in rapporto stretto con la Regione, potrebbe diventare uno strumento fondamentale."

Prof. Alberto Brambilla - Presidente Centro studi e ricerche Itinerari Previdenziali

Se facciamo un rapporto tra patrimonio dei fondi pensione e il PIL, quindi un paragone omogeneo, troviamo che la media ponderale europea è sul 120%, i fondi pensione sono al 120% noi siamo al 10%.

È importante promuovere queste giornate proprio per sopperire alla mancanza di cultura, soprattutto per i giovani perché il vero problema non è la mancanza di denaro per creare la previdenza complementare. In realtà sarebbe sufficiente cominciare ad accantonare da quando si inizia a lavorare, investendo una piccola cifra di reddito, anche agevolata fiscalmente, e si potrebbe ottenere già un buon risultato. Quello che manca realmente è la conoscenza. La previdenza complementare è una sorta di libretto di risparmi dal quale attingere e inserire denaro. Vediamo due numeri che ci fanno da inquadramento: la previdenza è fondamentale perché il nostro vero problema italiano rispetto agli altri stati è che il salario è tra i più bassi. Il sistema pensionistico italiano tiene e costa meno della media dei paesi Europei. I lavoratori sono aumentati negli ultimi 6/7 anni, mentre i pensionati sono diminuiti da 17 a 16.2 milioni. Importante risulta il rapporto tra attivi/pensionati questo ci testimonia che ci stiamo

attestando verso 1.5%. È una fake news che il 70% delle pensioni viaggia sotto i 1000€. Paghiamo 23 mil di prestazioni a 16 mil di pensionati, quindi abbiamo quasi una pensione e mezzo ciascuno (pensione reversibilità o doppia pensione), la pensione è circa 18mila €. Ci sono anche le pensioni basse, di chi ha versato poco o non ha pagato tasse: il vero punto è un maggior controllo delle pensioni. Se in Italia spendiamo 201 miliardi per le pensioni (escluse pensioni invalidità, di guerra e le integrazioni al minimo) tolti i 50 miliardi di tasse si spende 151 miliardi e si inserisce uno spazio per introdurre forme di flessibilità. L'Italia spende il 18.5% per pensioni contro una media del 13.8 -14.2% e quindi quando si è affacciata la crisi la prima spesa da tagliare è stata quella delle pensioni. Siamo sopra di 4.5 punti di PIL rispetto gli altri Stati Europei (dati Eurostat). Il nostro vero problema è l'assistenza: 113 miliardi dedicati, una spesa complessiva che deve far riflettere. Di fatto abbiamo già il reddito di cittadinanza nel campo pensioni, il reddito è a carico della fiscalità generale, da cui nasce la necessità di direzionarsi verso la previdenza complementare. Per finanziare le spese del welfare utilizziamo le imposte dirette e parte delle indirette. Per garantire l'assistenza sanitaria, gli abbienti devono pagare 53 miliardi per sostenere la sanità dei non abbienti, il 40% paga per il 60% del paese. Soprattutto in un paese che invecchia è molto importante avere una pensione integrativa e dei fondi sanitari (36 miliardi li spendiamo di tasca propria mentre solo 4 miliardi sono intermediati dai fondi pensione). Se applicassimo la previdenza complementare potremmo ottenere oltre 10 punti in più di tasso di sostituzione. Previdenza intesa come migliore agevolazione fiscale, si scarica ad aliquota, si paga ad un minimo del 9% ma è un'imposta sostitutiva che non va in capo ai redditi di conseguenza si paga meno sul rendimento prodotto dal fondo e poi c'è "libretto di risparmio". Ad oggi non è stato possibile adottare l'obbligatorietà all'adesione ai fondi previdenziali per i lavoratori dipendenti, poiché il Tfr è considerata una retribuzione differita per cui non si può obbligare il dipendente.

Prof. Nicola Alberto De Carlo - Direttore CIRD Centro Interdipartimentale di Ricerca sul Disagio Lavorativo, Università di Padova

Occupandomi di Risorse Umane e tematiche legate alla responsabilità sociale d'impresa, il focus è su come la persona vive il suo mondo

lavorativo e le sue possibilità di futuro. Un quadro sui prodotti, sugli aspetti tecnici sulle quantità sulle statistiche si accompagna ad alcune considerazioni operative in relazione agli obiettivi che il Welfare può proporsi. Tutti noi esseri umani siamo dei routinari, viviamo su schemi comportamentali ed interpretativi ad esempio di alimentazione, di rapporti con gli altri preordinati, di gestione delle relazioni. Quando parliamo di Welfare parliamo di progresso per la persona e dobbiamo porre l'accento sul cambiamento che permette lo sviluppo della Persona. Nella consapevolezza del limite imposto dalla routine, il Welfare è un'occasione di cambiamento, sviluppo da una situazione standard di continuità stabile verso una dimensione di rete di facilitatori. Il welfare come grande socialità, possibilità di essere attori, di sviluppo autentico della persona, strumento per saper cogliere le opportunità in una prospettiva di crescita e di cambiamento, lo sviluppo di reciprocità con la rete di operatori pubblici e privati come opportunità di partnership. Secondo la teoria della reciprocità (Robert Cialdini psicologo americano), tutti siamo portati per la reciprocità e solidarietà tra esseri umani e tra gruppi: ogni cosa ha il suo costo e non si può escludere il profitto, ma è da tener presente l'aspetto prioritario della reciprocità. La dimensione Welfare collocata in questa prospettiva, come di comportamento, accettazione ed etica, può avere maggiore influsso. In quest'ottica risulta strategica la creazione di un'alleanza tra individuo ed impresa, un'alleanza tra famiglie, scuola, enti pubblici, la ricerca lo studio l'approfondimento. Anche per questo evento c'è stata una partecipazione corale da parte di tutti e segna un cambiamento, una marcia in più in questa direzione. Un'esperienza concreta è quella degli sportelli diffusi di Pensplan in Trentino Alto Adige: sono una risposta ad interrogativi e anche una raccolta di know how, ossia consentono di capire quali sono le molle che portano le persone a recarsi allo sportello che può essere il bisogno di assistenza ma soprattutto il bisogno di sviluppo, assicurare alla propria persona e alla propria famiglia un futuro migliore e felice. Anche l'Organizzazione mondiale della Sanità sta inserendo il diritto all'equità e giustizia oltre che alla felicità. Emerge il bisogno di sostenere lo sviluppo e dare assistenza nelle necessità in una grande rete di solidarietà e tale direzione va vissuta in linea con il progresso.

Franco Lorenzon – Presidente Solidarietà Veneto Fondo Pensione

Da almeno 10 anni la *PREVIDENZA COMPLEMENTARE è uscita dall'agenda politica e dall'interesse mediatico*. Si è preferito dare attenzione (cioè tempo e denaro) solo alle dinamiche del sistema pubblico, sempre più stretto tra aspettative crescenti e risorse calanti, perdendo di vista i processi di lungo respiro, a cominciare da quello demografico. C'è stata, insomma, quella che Antonio Golini (autore de "Italiani poca gente") ha definito la "*strategia della pensione*", cioè "la continua ricerca di consensi da parte della classe politica che assomiglia a un diversivo utile soltanto a tenere sotto il tappeto problemi in prospettiva ben più gravi". Per questo, riportare la questione all'attenzione che merita, è sicuramente uno dei pregi più significativi della presente iniziativa della Regione Veneto. Che, ovviamente, non può fermarsi a questa giornata, ma deve proseguire in modi e tempi che si stanno preparando con il fattivo contributo di tutti coloro che - a partire dalle *Parti Sociali* - sono coinvolti nella partita. Solidarietà Veneto, dal 2008 ad oggi, registra più di 30.000 nuove adesioni, metà delle quali negli ultimi tre anni e mezzo. Al netto delle "uscite", il Fondo cresce quasi del 40% rispetto all'epoca del "silenzio assenso". La performance, che non tiene conto delle 30.000 ulteriori adesioni contrattuali dell'ultimo biennio, è maturata in un contesto complicato e molto concorrenziale. Nello stesso periodo l'assieme dei fondi contrattuali cresce anch'esso quasi del 50% ma, se depuriamo il dato dal contributo delle adesioni contrattuali, ci resta un modesto + 7% circa. All'opposto, lo sviluppo dei prodotti previdenziali privati è poderoso: ciò a dimostrare che l'interesse dei lavoratori - nonostante tutto non manca. Negli ultimi anni poi, stiamo assistendo ad un incremento di attenzione, di cui si stanno cogliendo i frutti. A questo riguardo ci pare che la *territorialità* sia un presupposto decisivo per lo sviluppo delle adesioni, purché sia coniugata con un **modello organizzativo** capace di incrociare i bisogni dei lavoratori e delle aziende, specie sul versante dell'assistenza, dell'affidabilità e della riduzione della burocrazia (oltre che una ragionevole competizione). Un modello che affonda le sue radici nella *motivazione individuale e collettiva per la realizzazione di un progetto condiviso* e che si traduce nella qualità del servizio offerto, apprezzato dai lavoratori ma anche dagli uffici del personale di tantissime imprese con cui collaboriamo quotidianamente. Per questo siamo curiosi di vedere l'effetto che avrà questa giornata (e le

iniziative che seguiranno) sull'attività del Fondo, potendo così valutare se sia preferibile la risposta dell'obbligatorietà, del silenzio/assenso, o della capacità di condividere un disegno capace di coniugare *strategia lungimirante, costi bassi e qualità del servizio*.

Qual è lo spazio che intravvediamo davanti a noi e alle forme di welfare territoriali? Noi pensiamo che, innanzitutto, occorra *crescere ancora*. Oltre all'incremento dettato dall'azione del Fondo, vorremmo concentrarci per un attimo sull'*adesione contrattuale*, dispositivo introdotto di recente anche dall'artigianato del Veneto che determina l'adesione ad un fondo, ma con un modesto contributo (2/300 € l'anno): solo un Welfare Day – 11 aprile 2019 "Le sfide della Previdenza Complementare e Sanitaria" passaggio intermedio nella direzione dell'*adesione completa*, che si realizza con il versamento del TFR. Tuttavia, ancor oggi, non è del tutto compresa (dai lavoratori ma soprattutto dalle aziende) la funzione previdenziale attribuita dal legislatore, ormai più di dieci anni fa a questa componente della retribuzione. E a poco sono servite le misconosciute misure compensative: quante risorse a cui le piccole aziende hanno rinunciato forse per un preconcetto. Un secondo spazio va ricercato nell'*allargamento delle Parti Istitutive*, in modo da pervenire a un *Fondo di tutti i veneti*, prefigurato dalla Legge regionale del 2017 e ben radicato nel "comune sentire" di tanti lavoratori, che ogni giorno si lamentano con i nostri uffici quando si trovano costretti a cambiare fondo solo perché cambiano settore, pur restando in Veneto! Ma l'attenzione va rivolta anche al *pubblico impiego*, ove *Regione* ed Enti locali sono datori di lavoro. Un ambito nel quale, per quanto riguarda la previdenza, in poco tempo si è passati dal privilegio alla discriminazione! Tenuto anche conto che loro il tasso di adesione al Fondo di categoria nazionale è attorno al 2%. Un terzo ambito ci spinge ad immaginare possibili *sinergie tra i Fondi integrativi* previdenziali, sanitari e le forme, ancora "disperse", di welfare aziendale. Queste ultime meriterebbero una maggior riflessione strategica delle Parti sociali, al fine di ricondurle ad una governance condivisa che torni utile al territorio e non finiscano in un'anonima piattaforma tecnologica, interessata, legittimamente, al business ma forse non sempre focalizzata sullo sviluppo della nostra realtà locale. A questo proposito ci chiediamo se anche le "Banche del territorio", con cui condividiamo l'attenzione al

benessere di chi vive e opera in Veneto, siano un soggetto con il quale poter costruire delle sinergie: sarebbe un terreno da esplorare. Tutto ciò meriterebbe di essere riordinato un disegno coerente che risponde al nome di "*welfare integrato*", per il cui raggiungimento la regia della Regione appare determinante al fine di salvaguardare l'impianto sociale (crescita del benessere individuale e collettivo, rapporto tra costi e servizi) che sta alla base del progetto. Infine, val la pena di rivolgere lo sguardo anche oltre il territorio. E l'orizzonte verso cui orientarsi pare quantomeno quello europeo. Interessante, per quanto riguarda la previdenza complementare, sarà lo sviluppo un nuovo strumento che, proprio in queste settimane, si sta definendo con linee più precise, grazie alla nuova regolamentazione. Si tratta dei *PEPP* (Pan European Personal Pension), una nuova opzione che guarda alla mobilità dei millennials, risparmiatori pan - europei a cui un fondo che opera in una regione come il Veneto deve evidentemente sapersi rivolgere con efficacia.

Da quanto siamo venuti sin qui argomentando, è evidente che per la Regione si prospetta un ruolo tutt'altro che marginale, che si può riassumere nella capacità di ricomporre il puzzle di un *welfare integrato su base regionale*. Un progetto politico di largo respiro, finalizzato al benessere dei lavoratori e dei cittadini, capace di mobilitare energie e risorse per una società inclusiva e attrattiva. Un progetto per i giovani, che punta a fare della nostra Regione un luogo in cui vivere e lavorare e, soprattutto, fare progetti per il futuro, anziché andarsene altrove. È dal 2005 che la legge consente alle Regioni di istituire forme pensionistiche. Poiché in Veneto un fondo regionale esiste già, ecco allora che la Regione, potrebbe concentrarsi sull'attività "a monte", ossia sull'*educazione previdenziale e finanziaria*. Magari anche nelle *scuole*. Lo sappiamo, il tema è spinoso e Welfare Day – 11 aprile 2019 "Le sfide della Previdenza Complementare e Sanitaria" suscita talvolta gli attacchi di chi identifica l'educazione finanziaria come un mezzo astuto per fare marketing indiretto. Non ci pare il caso di fare di tutta l'erba un fascio, ma è innegabile che su temi delicati come questi, il ruolo del "pubblico" sia fondamentale: occorre quindi un attento garante che, con competenza e professionalità, sappia essere *super partes*, nell'interesse della collettività che rappresenta. La Regione potrebbe fare da play maker anche riguardo

alla più generale *informazione istituzionale*, a cui si può ricondurre questo stesso *Welfare day*. Oggi tutto il personale del fondo è impegnato nell'apertura degli sportelli nelle sette province. Un impegno notevole, non solo per Solidarietà Veneto. Comunque vada quest'esperienza, crediamo che in prospettiva sarà determinante la *continuità del progetto*. La stabilizzazione dell'informazione istituzionale non potrà che avvenire sotto l'egida del soggetto pubblico: unico che, come per l'educazione previdenziale e finanziaria, può offrire le necessarie garanzie di imparzialità. Vorremmo concludere con un messaggio sfidante e di ampio respiro. Si parla spesso di *obbligazioni tematiche, impact investing e green bond*. Cresce nella cittadinanza la coscienza della *sostenibilità a lungo periodo* ed i fondi pensione, superando lo schema rischio/rendimento, aprono ai criteri *ESG* (ne parleremo anche il prossimo 16 aprile nel convegno del mattino e nell'assemblea del pomeriggio). Ebbene… la Regione è anche un emittente: quali sono i *progetti di sviluppo che ha in cantiere, per lasciare ai nostri nipoti un territorio di qualità*? Se i progetti sono buoni, il risparmio previdenziale può finanziarne la realizzazione. Sarebbe la chiusura del cerchio, alla quale Solidarietà Veneto, ormai da anni operativo nell'*economia reale*, è pronto.

Donato Pedron – Presidente Sani.in.Veneto

Sani in Veneto è il Fondo di assistenza sanitaria regionale costituito dalle imprese artigiane del Veneto. Nell'ambito artigiano il contratto CCNL e gli accordi interconfederali regionali prevedono la Previdenza sanitaria integrativa obbligatoria a carico delle imprese e completamente gratuita per il dipendente. Questo fondo è il precursore in ambito territoriale e il più grande territoriale a livello nazionale: fa leva sull'ambito territoriale e funziona bene perché il SSN veneto funziona. È nato in alternativa ai modelli verticali dei fondi negoziali nazionali e ciò porta delle inefficienze. Le parti datoriali lo hanno costituito unanimemente decidendo di fare il passo di diversificarsi dall'obbligatorietà in ambito nazionale.

Le caratteristiche sono: l'adesione contrattuale (copre 19 contratti di lavoro in ambito artigiano) della platea di lavoratori dipendenti, come pista di sviluppo per promuovere le specificità di 2° livello categoriali. Inoltre il fondo coinvolge dipendenti di PMI non artigiane che non hanno un loro

fondo, per questi soggetti l'adesione è volontaria. Ci sono altri due strumenti in ambito sanitario: Sani in Famiglia che si rivolge ai familiari dei dipendenti e Sani in azienda che si rivolge agli imprenditori. Complessivamente oltre 4 mil € liquidati su 130 mila prestazioni, il fondo nazionale ha una platea 4 volte Sani in Veneto e nel 2018 ha dato 140 mila prestazioni.

Welfare inteso come benessere in un'ottica che guarda al futuro non solo in termini di previdenza ma anche di assistenza sanitaria: adottare sani stili di vita come investimento in ottica di lungo termine. La differenza principale rispetto alle assicurazioni consiste proprio nella peculiarità territoriale e perché rivolte a settori specifici.

Welfare sanitario esteso anche alle aziende artigiane che non potrebbero aderire o per costi o per gestioni troppo complicate ai fondi: tali vantaggi hanno favorito la diffusione del welfare.

E' ora necessario superare la fase di start up in cui inevitabilmente ci si appoggiava alle assicurazioni e dirigersi verso una gestione interna intermedia mista tra assicurativa e autogestione.

Siamo un fondo negoziale (ex art. 31): un ente senza scopo di lucro, finalizzato ad offrire prestazioni tarate dal confronto tra le parti sociali con esigenze che nascono dal confronto stesso; le prestazioni sono finalizzate sull'utente e non sul profitto, con un regime agevolato nei contributi e controllate dall'anagrafe.

Perché strutturare un fondo strutturale territoriale veneto? Prima di tutto per i vantaggi del contesto sociale sul quale si agisce. Le parti costituenti sono di supporto alla diffusione del fondo: gli stessi sportelli sono gestiti dalle parti sociali e sono diffusi capillarmente sul territorio. La Sanità Regionale è attiva e virtuosa e si vuole creare una forte sinergia con il territorio. Ci si è posti verso la totale semplificazione delle procedure rispetto agli altri fondi, difatti non si obbligano gli utenti ad andare nelle strutture convenzionate, non analizziamo le patologie pregresse, non è necessaria la prescrizione orientati verso la totale agevolazione dell'utente. Nell'ottica di miglioramento delle attività ci si confronta con attori

nazionali per portare il fondo da negoziale tradizionale verso modelli di crescita.

Dall'analisi svolta dall'Università Bicocca sull'efficienza efficacia dei modelli di sviluppo ci siamo interrogati ed abbiamo cercato di dare risposta alle criticità: la crescita dei costi amministrativi si può contrastare prima di tutto con l'autogestione come moltiplicatore dei vantaggi del no profit; per cercare di contrastare una sanità su piani/livelli diversi (migliore/peggiore) e limitare le disparità di trattamento tra associati sarebbe determinante convenzionarsi con SSN regionale. Per allargare la base di adesione al fondo la contaminazione è lo strumento migliore: ogni realtà entra per motivi diversi nelle case degli utenti, è importante far conoscere anche cosa possono dare gli altri attori.

Franca Maino - Professoressa associata, Università degli Studi di Milano e Direttrice del Laboratorio Percorsi di secondo welfare

Il nostro laboratorio di ricerca si è interrogato sugli effetti della crisi economica e sociale e sul riverbero che ha prodotto sul sistema di Welfare e Secondo Welfare.

In questi anni sono emerse spinte positive dagli attori di comunità che facendo rete hanno messo in campo soluzioni, progetti, iniziative per fornire risposte integrative. Al primo Welfare, che garantisce tutela ed assistenza, può essere integrata una pluralità di attori. Dal 2010-2011 a questa cornice di attivismo spontaneo si affianca una cornice regolativa pubblica che riconoscendo il potenziale del Secondo Welfare ha creato condizione normative di sviluppo: le Leggi di stabilita 2016-2017-2018 hanno contribuito a ridefinire le regole del welfare contrattuale aziendale incentivando lo sviluppo del welfare aziendale, oltre alla legge sullo smart working e il potenziale che sta intorno la legge sulla riforma del terzo settore. Alla cornice nazionale hanno reagito le Regioni rafforzando norme a sviluppo degli attori che lavorano e creando le condizioni di lavorare in modo sinergico, una logica di attivazione dei protagonisti proficua. Con le leggi di stabilità che hanno definito l'ambito del welfare aziendale, si è stabilito un patto tra Stato, che ha rinunciato ad oneri contributivi fiscali, e le imprese che hanno provato ad integrare welfare pubblico con welfare aziendale ed il terzo settore, in particolare per offrire servizi alla persona e

alla famiglia che sono proprio il cuore del welfare aziendale. Si è assistito alla diffusione di una cultura d'impresa più attenta al benessere dei lavoratori, nella realtà di fatto sono cresciuti gli accordi alla base della definizione dei piani del welfare aziendale. Si punta in particolare sulle PMI, che hanno grossi margini di crescita ma che di contro incontrano maggiori difficoltà a mettersi in rete tra loro: la sfida oggi è proprio questa di fare rete tra pluralità di attori portatori di interessi differenti. Per rendere il Welfare aziendale veramente integrativo è necessario il coinvolgimento di tutti i soggetti della comunità, soggetti che mettano a disposizione risorse per far partire le reti, definire in modo chiaro i bisogni e i beneficiari (famiglie e cittadini del territorio). È necessario coinvolgere la pluralità di attori in un'ottica di partnership, sostenuta da accordi condivisi, attori che si muovono nel mondo profit ma anche nel mondo pubblico, in particolare è chiaro il ruolo che ha e potrebbe avere la Regione Veneto nella prospettiva di secondo Welfare, un ruolo di coordinamento e regia rispetti ai progetti territoriali. Risulta determinante definire i fattori facilitanti su base empirica a livello nazionale e locale, in base alle dinamiche sociali e culturali che hanno compreso che il Welfare non è solo un costo ma va inteso come motore di crescita e sviluppo dell'impresa: stimolare la creazione di tavoli partecipati per condividere risorse ideative, esperienze e competenze provenienti da attori diversi, sviluppare importanti attività di disseminazione e diffusione di risultati che diventino il volano per lo sviluppo di un welfare integrativo. Un altro fattore facilitante è la potenzialità dell'aggregazione degli attori, di contro attori con interessi diversi portano necessariamente al bisogno di individuare un referente "cerniera" che coordini riconducendo obiettivi diversi verso indirizzi strategici comuni. La direzione è quella di modelli di governance multi attore che favoriscano la co-progettazione degli interventi e la co-gestione dei servizi.

È importante la creazione di figure ad hoc che accompagnino la creazione di processi di implementazione: il Welfare Manager, il Corporate Manager, Community Manager figure che poi si riposizionano nei territori e accompagnano i processi. La formazione e l'investimento in queste figure sono strategiche per dare sostenibilità a progetti che bisogna calare nella realtà. Dall'altro lato la creazione di punti d'accesso territoriali (welfare

point, welfare hub, sportelli) strutture che intermediano tra Domanda/Offerta, punti di riferimento certi dove trovare risposte/soggetti in grado di dare risposte. Dal quadro esistente emerge la necessità di implementare un'alleanza pubblico/privato virtuosa e si delinea il ruolo preminente delle pubbliche amministrazioni locali attive e sensibili al cambiamento.

4.3 Tavola Rotonda Welfare Aziendale

Emmanuele Massagli – Presidente AIWA Associazione italiana di Welfare aziendale e Presidente Adapt

L'associazione nasce fuori dalle associazioni di rappresentanza (2017) per dare informazione corretta sul welfare aziendale, definire una normativa condivisa con gli operatori di welfare (15 provider a livello nazionale) e per fare networking culturale/informativo.

Abbiamo fatto una ricerca sui provider di welfare che ci racconta le scelte dei dipendenti, cosa desiderano dal welfare. Quello che manca è come poi viene organizzata l'offerta di welfare nei vari territori e a livello nazionale. I provider hanno 10 mila dipendenti, i Servizi dedicati sono cresciuti del 250% dal 2015 ad oggi, le aziende solo oltre 20/30 mila, i lavoratori coperti sono circa 2 milioni e appartengono al settore privato (il pubblico non è ancora decollato sulla materia).

Dal 2016 si è partiti con la "Welfarizzazione" del Premio di risultato, il 53% dei contratti di produttività prevede il premio in welfare, a scelta del dipendente. Si è assistito alla crescita del Welfare aziendale, inteso come paniere di beni e servizi scambiati all'interno del rapporto di lavoro che il datore offre ai suoi dipendenti con finalità sociale, esclusi dal reddito di lavoro dipendente (Art 51 comma 1 e 2 TUIR. Entrambi, sia lavoratore che azienda, godono della non tassazione. Tale processo era già in atto prima del 2016 provocato dal cambiamento della natura del rapporto di lavoro in tutto il mondo, grazie a questo si è diffusa tra i lavoratori la richiesta di beni e servizi, oltre l'aspetto monetario data la priorità che i piani di welfare aziendale siano profilati su esigenze specifiche dell'azienda. Il contenuto delle piattaforme dev'essere costruito per soluzioni tailor -

made in azienda e solo secondariamente letto in termini di vantaggio economico e sgravi contributivi.

Enrico Berto – Presidente Berto's

Berto's è un case study di Tribano (PD), una PMI manifatturiera con 100 dipendenti che esporta per 80%. Proprietà di stampo familiare e con una lunga storia di stabilità da cui ne consegue l'esigenza di conoscere i bisogni dei collaboratori fino a coccolarli, non solo per renderli più produttivi ma soprattutto per offrire un ambiente di lavoro sereno.

Sono stati realizzati in particolare tre progetti di welfare: diverse forme di Flessibilità di orario per esigenze familiari, un progetto che nasce in particolare per soddisfare le esigenze delle donne che diventano mamme, il tema della Conciliazione famiglia e tempo di lavoro (analisi delle diverse variabili: distanza lavoro, tipologia di lavoro che fa il marito...).

Lo Smartworking è stato sviluppato per figure di genitorialità maschile, ad es. chi ha cambiato residenza per non perdere il valido dipendente e allo stesso tempo offrire una qualità di vita elevata: la priorità di valutare la persona per obiettivi sul progetto e non sulle ore che passa davanti alla scrivania.

Il Premio nuove idee è un progetto che riguarda la parte manifatturiera in produzione: con l'adozione della lean production di efficientamento produttivo diventa importante il coinvolgimento del lavoratore, individuare metodiche che migliorano la postazione e il suo modo di lavorare, per una miglior qualità del risultato finale. Quale persona meglio del lavoratore che svolge quotidianamente la sua funzione può individuare proposte innovative per apportare efficienze e qualità, l'azienda cerca di realizzare le idee e il dipendente viene retribuito.

Ci si auspica che i dipendenti che lavorano in azienda da oltre 50 anni al momento della pensione saranno in grado di trasferire il loro know how dando ancora un contributo nel trasferimento delle competenze nel passaggio generazionale.

Francesca Sabetta – Amministratore Delegato Poste Welfare Servizi

Poste rappresenta una popolazione di 130mila persone/famiglie: dietro al sistema di welfare c'è un individuo, una persona, una famiglia e per ciascuno è necessario l'ascolto attivo, forte comunicazione con il territorio e capillarità. Il modello più efficiente ci porta verso una vicinanza di servizi, cambiamento supportato dalla formazione, una fotografia di come la popolazione sta cambiando. Il Welfare va inteso come logica di benessere, salute, non autosufficienza, significa costruire qualcosa, creando sinergia, Welfare sociale e familiare orientato verso la valorizzazione delle persone.

Stefano Pozzi – Responsabile del Personale Marzotto Group

La Marzotto si occupa di Welfare dapprima dell'unità d'Italia. Nel primo dopoguerra ha dato vita ad iniziative forti in particolare dove sono nati gli stabilimenti tra cui il più esteso è Valdagno, la città dell'armonia fusione di attività di welfare: creazione di case, scuole, asili, case per anziani, piscine, un teatro con 2500 posti creato negli anni '20 il più grande del Veneto. L'idea sociale del gruppo Marzotto sin dalla fondazione è stata quella di creare un ambiente accogliente per la sua popolazione.

Il premio di risultato non è uno strumento innovativo, prevede di distribuire il valore del premio verso forme di welfare. Ci sono diversi assi di intervento: buoni spesa, buoni benzina, wellness, fino alla previdenza complementare che è stato il meno richiesto. Per incentivare la fruizione del welfare è stata inserita la premialità sul premio di risultato: se il dipendente sceglie di convertire il premio di risultato in welfare ha una maggiorazione del 20%, se lo se converte nel fondo previdenziale la conversione è superiore del 22%. L'adesione dei dipendenti al welfare è stata di un terzo. Come promessa per il futuro l'azienda si propone di ascoltare sempre il polso dei lavoratori, in particolare sul tema di sanità integrativa e previdenza.

Alberto Guidi – Direttore Vita Unipol SAI

Welfare Italia è un'iniziativa che consiste in una piattaforma di discussione tra stakeholder con le parti sociali in cui ci mettiamo a disposizione per discutere tematiche di welfare, è adottata da oltre 10 anni. L'Adesione alla previdenza complementare è ancora bassa in particolare per la fascia degli

under 35, che poi saranno proprio quelli che ne avranno più bisogno: c'è poca conoscenza delle possibilità offerte dalla previdenza complementare, è necessario formare in particolare i giovani partendo dalle scuole. L'azienda ha una forte capillarità sul territorio, oltre 2600 agenzie sul territorio nazionale, sul Veneto 3000 intermediari sul territorio. Adottiamo una nuova modalità di cura del cittadino per soddisfare i suoi bisogni e criticità, ogni cliente ha bisogni previdenziali assicurativi assistenziali gli presentiamo soluzioni e li seguiamo nei cambiamenti della vita, sarebbe importante fare dei piccoli accantonamenti seppur continuativi nel tempo.

I fruitori di tali servizi non sono solo i lavoratori ma anche i familiari, genitori, fratelli sorelle, un'opportunità per coprire bisogni nella cerchia familiare più ampia.

Paolo Grotto – Amministratore Delegato Arket Schio

L'azienda opera nel mondo software con due unità di business una documentale e una per l'analisi predittiva. I collaboratori hanno delle skill elevate e dal 2010 si sono costruite delle azioni di welfare atte a fidelizzarli data la difficile reperibilità sul mercato del lavoro, oltre all'investimento in termini di formazione. Abbiamo definito premi al raggiungimento dei risultati, convenzioni con ristoranti, rimborso spese viaggio per i figli: per un dipendente è attrattivo vedere un'azienda che collabora e canalizza sui bisogni espressi dei dipendenti i premi di risultato. Le PMI per avviare questi processi necessitano del supporto delle associazioni di categoria, come strumento di fidelizzazione del dipendente.

Romano Tiozzo – Segretario Generale Camera Commercio Treviso-Belluno

Il numero totale di dipendenti pubblici è 100 mila, di cui 50 mila nella sanità, 40 nelle funzioni locali, il resto pubbliche in ambito statale, solo 1 milione nelle camere di commercio che sono più vicine alle imprese. Le camere di commercio sono enti dinamici finanziati dalle imprese. Dal '60 hanno costituito la "cassa mutua" dei dipendenti, risorse derivanti dagli enti e dai dipendenti per dare sostegno alla sanità integrativa. Il nuovo contratto del lavoro del maggio 18 introduce il welfare integrativo.

NORMATIVA

Legislazione regionale

1.1 Legge regionale 18 luglio 2017, n. 15 - "Interventi per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale del Veneto" (BUR n. 69 del 21/07/2017)

1.2 Legge regionale 29 dicembre 2017, n. 45 (Collegato alla legge di stabilità regionale 2018) – Articolo 55: "Norma di prima attuazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare di cui alla legge regionale 18 luglio 2017, n. 15"

Delibere

2.1 D.G.R. n. 263 del 06 marzo 2018 – “Avvio della Unità Operativa Veneto Welfare. Autorizzazione preventiva, ai sensi della DGR n. 1841/2011 e s.m.i., all'assunzione di n. 3 risorse umane presso l'Ente strumentale Veneto Lavoro e determinazione modalità di erogazione delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività. Art. 55 L.R. n. 45/2017 "Collegato alla Legge di stabilità regionale 2018".

Note per la trasparenza:
L'art. 55 della L.R. n. 45/2017 ha creato presso l'Ente strumentale Veneto Lavoro l'Unità Operativa Veneto Welfare. Con il presente provvedimento si autorizza preventivamente l'Ente in questione,ai sensi della DGR n. 1841/2011 e s.m.i., all'assunzione di n. 3 risorse umane per l'avvio dell'Unità Operativa medesima, e si determina la modalità di erogazione delle risorse finanziarie quantificate dalla sopracitata L.R. per lo svolgimento delle attività poste in capo alla stessa.

L'Assessore Elena Donazzan riferisce quanto segue.

L'Ente regionale Veneto Lavoro, istituito dall'art. 8 della Legge Regionale n. 31/1998, è un ente strumentale della Regione, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile, patrimoniale.

L'Ente esercita le proprie funzioni ed attività in conformità alla programmazione regionale ed agli indirizzi della Giunta Regionale , per lo svolgimento delle funzioni indicate all'art. 13 della Legge Regionale 13 marzo 2009, n. 3.

L'art. 55 della L.R. n. 45/2017 "Collegato alla legge di stabilità regionale 2018" ha istituito presso Veneto Lavoro, nelle more dell'attivazione dell'ente regionale Veneto Welfare, di cui alla legge regionale 18 luglio 2017, n. 15 "Interventi per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale del Veneto", una nuova Unità Operativa, che, in relazione a quanto previsto agli articoli 1, 2, 3 e 4 della legge regionale n. 15/2017 medesima:

a) svolge attività di promozione, informazione e assistenza qualificata relativamente alla previdenza complementare della popolazione regionale;
b) cura i rapporti con gli enti accreditati e con i soggetti aderenti alle forme di welfare e per il coordinamento dell'attività dei fondi stessi, compresi i rapporti con gli enti gestori;

c) offre servizi e assistenza qualificata in materia della previdenza in genere ed di fondi sanitari integrativi;

d) realizza progetti volti alla costituzione di forme di tutela sociale da realizzare anche tramite il risparmio previdenziale, compresa l'attuazione di progetti di welfare;

e) effettua studi e ricerche nelle materie di competenza.

Al fine di garantirne l'operatività il Direttore di Veneto Lavoro, con la nota n. 1414 del 19 febbraio 2018, acquisita al protocollo regionale al numero 64761 del 20 febbraio 2018, ha chiesto alla Regione di attivare l'U.O. in parola e di poter assumere n. 3 risorse umane da impiegare nelle funzioni di coordinamento, programmazione e amministrazione, in quanto l'Ente attualmente non dispone di tali profili al proprio interno. Con la nota n. 1603 del 1° marzo 2018, il Direttore di Veneto Lavoro ha specificato che le assunzioni potranno avvenire attraverso l'utilizzo di contratti di assunzione a tempo determinato, contratti di collaborazione professionale o contratti in somministrazione tramite agenzia.

Infine, sulla richiesta di procedere alle assunzioni, è stato acquisito il parere favorevole della Direzione Organizzazione e personale, espresso con nota n. 78446 del 28 febbraio 2018.

Le risorse finanziarie previste per lo svolgimento delle attività poste in capo alla nuova U.O. pari a 400.000,00 euro, allocate nella Missione 15 "Politiche per il lavoro e la formazione professionale", Programma 01 "Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro", Titolo 1 "Spese correnti", del bilancio regionale di previsione 2018-2020, saranno assegnate a Veneto Lavoro, in un'unica soluzione, con successivo provvedimento del Direttore della Direzione Lavoro, entro il corrente esercizio.

Delle attività svolte nell'ambito della nuova U.O. dovrà essere dato conto nella relazione annuale che Veneto Lavoro è tenuto a presentare ai sensi dell'art. 13, comma 3, della legge regionale n. 3/2009.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta Regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

VISTA la Legge regionale 13 marzo 2009 n. 3, e in particolare gli art. 13-19;
VISTA la Legge regionale 18 luglio 2017, n. 15;
VISTO l'art. 55 della L.R. n. 45 del 29 dicembre 2017 "Collegato alla Legge di stabilità regionale 2018";

VISTA la nota di Veneto Lavoro n. 1414 del 19 febbraio 2018, acquisita al protocollo regionale al numero 64761 del 20 febbraio 2018, ed integrata dalla nota n. 1603 del 1° marzo 2018, acquisita al protocollo regionale al n. 80492 del 1° marzo 2018;

VISTA la nota della Direzione Organizzazione e Personale n. 78446 del 28 febbraio 2018;

VISTA la DGR n. 1841/2011 e s.m.i.;

VISTO il D.lgs. 118/2011 modificato e integrato dal D.lgs. 126/2014;

VISTA la Legge regionale 29 novembre 2001, n. 39 "Ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione";

VISTA la Legge regionale n. 47 del 29 dicembre 2017 di approvazione del Bilancio di previsione 2018-2020;

VISTA la deliberazione n. 10 del 5 gennaio 2018 di approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento al "Bilancio di previsione 2018-2020";

VISTO il Decreto del Segretario Generale della Programmazione n. 1 dell'11 gennaio 2018 di approvazione del bilancio finanziario gestionale 2018-2020;

VISTA la deliberazione n. 81 del 26.01.2018 che approva le Direttive per la gestione del Bilancio di previsione 2018-2020; VISTO l'art. 2 co. 2 della legge regionale n. 54 del 31 dicembre 2012 e s.m.i..

delibera

1. di stabilire che le premesse al presente dispositivo sono parte integrante del provvedimento;
2. di autorizzare, ai sensi della DGR n. 1841/2011 e s.m.i., l'ente strumentale Veneto Lavoro ad assumere n. 3 risorse umane, attraverso l'utilizzo di contratti di assunzione a tempo determinato, contratti di collaborazione professionale o contratti in somministrazione tramite agenzia, per l'attivazione della unità operativa veneto Welfare, istituita dall'art.

   55 della L.R. n. 45 del 29 dicembre 2017 "Collegato alla Legge di stabilità regionale 2018";
3. di determinare in Euro 400.000,00 l'importo massimo delle obbligazioni di spesa per lo svolgimento delle attività poste in capo alla nuova U.O. di cui al precedente punto, alla cui assunzione provvederà con propri atti il Direttore della Direzione Lavoro, entro il corrente esercizio, disponendo la copertura finanziaria a carico dei fondi stanziati sul capitolo n. 103622 del bilancio di previsione 2018-2020 "Azioni per lo sviluppo della previdenza complementare e del welfare integrato regionale del Veneto -

trasferimenti correnti (art. 55, l.r. 29/12/2017, n.45)", con imputazione all'esercizio 2018;

4. di dare atto che la Direzione Lavoro, a cui è stato assegnato il capitolo di cui al precedente punto, ha attestato che il

   medesimo presenta sufficiente capienza;

5. di stabilire che a Veneto Lavoro sarà erogata la somma di cui al punto 3 in un'unica soluzione;

6. di stabilire che Veneto Lavoro dovrà dare conto dell'attività svolta dalla nuova U.O. nella relazione annuale di attività

   da presentare ai sensi della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3;

7. di incaricare il Direttore della Direzione Lavoro dell'esecuzione del presente atto e di approvare ogni ulteriore atto

   necessario per l'attuazione del presente deliberato;

8. di dare atto che la spesa di cui si prevede l'impegno con il presente atto non rientra nelle tipologie soggette a

   limitazioni ai sensi della L.R. 1/2011;

9. di pubblicare il presente atto nel Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.

2.2 D.G.R. n. 119 del 03/02/2020 "Approvazione dei requisiti e delle modalità per l'accreditamento dei soggetti gestori e promotori di forme di welfare collettive. Art. 2, Legge Regionale 18 luglio 2017, n. 15. Deliberazione n. 119/Cr del 5 novembre 2019.

Note per la trasparenza:
I requisiti e le modalità per l'accreditamento dei soggetti gestori e promotori di forme di welfare collettive, ai sensi dell'art. 2, Legge Regionale 18 luglio 2017, n. 15, devono essere approvati dalla Giunta Regionale, acquisiti i pareri della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali e della commissione consiliare competente.

Il relatore riferisce quanto segue.

Con la Legge Regionale 18 luglio 2017, n. 15, la Regione del Veneto è intervenuta sul tema del welfare integrato che nella nostra regione, pur tra le più avanzate del Paese, stenta a decollare.
La legge regionale prevedeva l'istituzione di un ente denominato Veneto Welfare, con funzioni di promozione e il monitoraggio degli strumenti di welfare integrato. Si tratta di forme di welfare collettive negoziali a gestione bilaterale che derivano da accordi sottoscritti dalle parti sociali. Accanto a queste vi sono altre forme di welfare collettive, non di natura contrattuale, promosse da enti locali, fondazioni, associazioni, imprese sociali, cooperative sociali ed altri organismi non profit. Nelle more dell'attivazione di Veneto Welfare, con l'art. 55 della L.R. n. 45/2017 è stata inserita una nuova unità operativa nell'ente strumentale regionale Veneto Lavoro chiamata appunto "Veneto Welfare".
L'art. 2 della l.r. n. 15/2017 definisce, al fine di meglio tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi welfare integrato, modalità per riconoscere e

favorire il funzionamento delle forme di welfare collettive che rispettino determinati requisiti, tramite un vero e proprio sistema di accreditamento. Si intende, pertanto, istituire un sistema regionale di accreditamento delle forme di welfare, che mira al riconoscimento e al sostegno delle forme di welfare collettive, che siano in possesso dei seguenti requisiti:

a) adeguata struttura sul territorio, sia in termini di servizio offerto che di utenti;
b) profili di costo contenuti ed efficienza gestionale;
c) previsione di una quota di investimenti nel territorio, relativamente ai soli fondi pensione.

Sotto questo profilo l'accreditamento è uno strumento di promozione e di miglioramento della qualità, al fine di meglio tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi.

Considerati gli aspetti innovativi della L.R. n. 15/2017 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 13 della legge medesima (clausola valutativa), si è ravvisata l'opportunità di procedere in via sperimentale con l'accreditamento relativo a quattro ambiti:

A. Previdenza complementare;
B. Assistenza sanitaria integrativa;
C. Enti e fondi bilaterali;
D. Altre forme di welfare integrativo.

Il documento che si intende sottoporre per l'approvazione (Allegato A), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, disciplina:

a) l'istituzione dell'Elenco regionale delle forme di welfare collettive, le procedure di accreditamento e segnatamente le modalità per la concessione, la sospensione e la revoca del provvedimento di accreditamento;
b) le condizioni di accreditamento e segnatamente i destinatari, i requisiti ed i relativi criteri di attuazione;
c) le forme di cooperazione;
d) il sistema di monitoraggio.

L'Unità Veneto Welfare, costituita nell'ambito di Veneto Lavoro e resa operativa con la DGR n. 263 del 6 marzo 2018, è responsabile delle attività

amministrative e gestionali connesse all'istituzione e alla tenuta dell'elenco:

- Gestione telematica per la presentazione delle domande, l'esame istruttorio, l'adozione dei relativi provvedimenti;
- Sistema di monitoraggio;
- Segreteria amministrativa del comitato tecnico.

Sui requisiti e le modalità per l'accreditamento dei soggetti gestori e promotori di forme di welfare collettive è stato acquisito il parere positivo della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali, nella seduta del 22 ottobre 2019, nonché il parere favorevole a maggioranza della Prima Commissione Consiliare (parere alla Giunta Regionale n. 471 espresso nella seduta del 22 gennaio 2020).

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.

LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

VISTA la Legge Regionale 18 luglio 2017, n. 15;
VISTO l'art. 55 della L.R. n. 45/2017;
VISTA la DGR n. 263 del 6 marzo 2018;
VISTO il parere positivo all'unanimità della Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali, nella seduta del 22 ottobre 2019;
VISTA la propria deliberazione n. 119/Cr del 5 novembre 2019;
VISTO il parere favorevole alla Giunta Regionale espresso dalla Prima Commissione Consiliare n. 471 nella seduta del 22 gennaio 2020;
VISTO l'articolo 2, comma 2, della Legge regionale 31 dicembre 2012, n. 54, come modificato dalla Legge regionale n. 14 del 17 maggio 2016.

DELIBERA

1. di approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, quanto riportato in premessa;

2. di approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, il documento contenente i requisiti e le modalità per l'accreditamento dei soggetti gestori e promotori di forme di welfare collettive, allegato al presente provvedimento (Allegato A);

3. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale;

4. di incaricare la Direzione Lavoro dell'esecuzione del presente atto;

5. di pubblicare il presente atto nel Bollettino Ufficiale della Regione del Veneto.

INDICE

Capo I – Disposizioni generali

Art. 1 – Sistema regionale di accreditamento

Art. 2 – Definizioni

Capo II – Elenco regionale e procedure di accreditamento

Art. 3 – Istituzione Elenco regionale delle forme di welfare collettive

Art. 4 – Richiesta di accreditamento

Art. 5 – Concessione dell'accreditamento

Art. 6 – Durata e validità dell'accreditamento

Art. 7 – Sospensione e revoca dell'accreditamento

Capo III – Condizioni di accreditamento

Art. 8 – Requisiti giuridici

Art. 9 – Requisiti strutturali

Art. 10 – Requisiti della governance

Art. 11 – Requisiti di efficienza gestionale

Art. 12 – Requisiti specifici

Art. 13 – Sistema di monitoraggio per l'analisi e la valutazione di efficacia, efficienza e qualità del sistema

Art. 14 – Comitato tecnico

Capo IV - Disposizioni transitorie e finali

Art. 15 – Norma transitoria

Capo I – Disposizioni generali

Art. 1 – Sistema regionale di accreditamento

1. Il presente provvedimento disciplina il sistema regionale di accreditamento delle forme di welfare collettive, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 2 della legge regionale 18 luglio 2017, n. 15. Il presente provvedimento disciplina il sistema regionale di accreditamento delle forme di welfare.

2. L'accreditamento è il provvedimento mediante il quale la Regione, al fine di tutelare le esigenze dei fruitori dei servizi di welfare integrato, riconosce e favorisce il funzionamento delle forme di welfare collettive, previa verifica della sussistenza delle condizioni e dei requisiti di cui al Capo III.

3. I soggetti accreditati, i loro iscritti ed i fruitori dei servizi sono i beneficiari degli interventi finalizzati a promuovere nel territorio regionale lo sviluppo della previdenza complementare di natura collettiva e lo sviluppo di sistemi di welfare integrato.

4. La Regione, anche tramite Veneto Welfare, può affidare ai soggetti accreditati, nel rispetto delle norme comunitarie, nazionali e regionali, la realizzazione di progetti di tutela sociale e di welfare integrato.

5. Le disposizioni, di cui al presente atto, concernono:

   a) l'istituzione dell'Elenco regionale delle forme di welfare collettive, le procedure di accreditamento e segnatamente le modalità per la concessione, la sospensione e la revoca del provvedimento di accreditamento;

   b) le condizioni di accreditamento e segnatamente i destinatari, i requisiti ed i relativi criteri di attuazione;

   c) le forme di cooperazione;

   d) il sistema di monitoraggio.

Art. 2 – Definizioni

1. Ai fini del presente atto si intende per:

   a) *welfare integrativo:* le forme di welfare collettive negoziali a gestione bilaterale di livello nazionale, regionale, territoriale, derivati da accordi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente maggiormente rappresentative a livello nazionale; le forme di welfare collettive, non di natura contrattuale, promosse da enti locali, fondazioni, associazioni, imprese sociali, cooperative sociali ed altri organismi non profit;

   b) *forme di welfare collettive negoziali:* i fondi pensione negoziali, istituiti ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettere da a) ad f), D. Lgs. n. 252/2005; i fondi sanitari integrativi bilaterali, di cui all'art. 9 del decreto legislativo 20 dicembre 1992, n. 502, istituiti sulla base di contratti e accordi collettivi; fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di cui alla L. n. 92/2012 e al

D. Lgs. n. 148/2015; enti e fondi bilaterali, di cui all'art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. 276/2003;

c) *albo fondo pensioni COVIP:* albo delle forme pensionistiche complementari, tenuto a cura della COVIP, ai sensi dell'art. 19, comma 1, D. Lgs. n. 252/2005;

d) *fondi pensione territoriali:* i fondi pensione negoziali istituiti su base regionale o sub-regionale con contratti o accordi collettivi di secondo livello;

e) *fonti istitutive:* contratti e accordi collettivi stipulati a livello regionale dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali comparativamente maggiormente rappresentative istitutivi di fondi pensione per lavoratori dipendenti; accordi regionali tra lavoratori autonomi o fra liberi professionisti promossi dai loro sindacati o da associazioni di rilievo regionale; legge regionale, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera d), D.Lgs. n. 252/2005;

f) *parti costituenti:* associazioni datoriali e organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del contratto o accordo collettivo a livello regionale istitutivo del fondo; associazioni e sindacati dei lavoratori autonomi e liberi professionisti promotori di un fondo regionale;

g) *anagrafe nazionale dei fondi sanitari integrativi:* albo nazionale dei fondi sanitari integrativi istituito presso il Ministero della Salute, ai sensi del DM 29 ottobre 2009;

h) *destinatari:* tutti coloro che hanno la residenza nel territorio regionale, tutti coloro che nel territorio stesso espletano in via preminente la propria attività lavorativa o professionale ovvero siano dipendenti di aziende che ivi operino prevalentemente;

i) *enti bilaterali*: organismi istituiti e disciplinati dalla contrattazione collettiva, così come definiti dall'art. 2, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 276/2003;

j) *fondi di solidarietà bilaterali alternativi*: i fondi istituiti nei settori nei quali siano operanti consolidati sistemi di bilateralità ai sensi dell'articolo 3, comma 14, della legge n. 92/2012).

Capo II – Elenco regionale e procedure di accreditamento

Art. 3 – Istituzione Elenco regionale delle forme di welfare collettive

1. Presso Veneto Welfare è istituito l'Elenco regionale delle forme di welfare collettive accreditate ed operanti nel territorio regionale, di seguito *"Elenco regionale"*.
2. L'Elenco regionale si articola in quattro sezioni:
   A. Previdenza complementare
   B. Assistenza sanitaria integrativa
   C. Enti e fondi bilaterali
   D. Altre forme di welfare integrativo
3. L'iscrizione all'Elenco regionale è subordinata alla verifica del possesso dei requisiti di cui al Capo III.
4. Veneto Welfare cura le attività istruttorie e gestionali connesse alla istituzione e alla tenuta dell'elenco regionale, con il supporto tecnico istruttorio del comitato di cui al successivo articolo 14.

Art. 4 – Richiesta di accreditamento

1. La domanda di accreditamento, comprensiva della richiesta di iscrizione all'Elenco regionale, è presentata a Veneto Welfare, utilizzando apposito modello, recante l'indicazione della documentazione necessaria a dimostrare il possesso dei requisiti di cui al Capo III.

2. Veneto Welfare rende disponibile un servizio telematico per l'invio della domanda di accreditamento e della relativa documentazione, quale strumento obbligatorio per gli adempimenti di cui al presente provvedimento.

Art. 5 – Concessione dell'accreditamento

1. Veneto Welfare, entro 30 giorni dalla ricezione della domanda, verifica il possesso dei requisiti di cui al Capo III, attraverso modalità che comprendono il riscontro delle dichiarazioni rilasciate e della documentazione prodotta, nonché eventuali controlli in loco.

2. In caso di documentazione mancante o incompleta, Veneto Welfare richiede le necessarie integrazioni, fissando un termine per la trasmissione delle stesse. Il termine può essere prorogato, su richiesta motivata presentata prima della scadenza. La richiesta di integrazioni sospende il termine di cui al comma 1 fino al ricevimento della documentazione richiesta. In caso di mancata risposta alla richiesta di integrazioni nel termine fissato, la domanda è archiviata e trovano applicazione le disposizioni relative alla comunicazione dei motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza, previste dall'articolo 10 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 (Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai procedimenti amministrativi).

3. In caso di accoglimento dell'istanza, Veneto Welfare dispone con decreto direttoriale l'accreditamento e l'iscrizione all'Elenco regionale e ne dà comunicazione al soggetto interessato.

4. Nel caso in cui non sussistano i presupposti per il rilascio dell'accreditamento, prima della formale adozione del provvedimento negativo, Veneto Welfare comunica al soggetto interessato i motivi che ostano all'accoglimento della domanda. Trovano applicazione le disposizioni previste dall'articolo 10 bis della legge n. 241/1990.

Art. 6 – Durata e validità dell'accreditamento

1. L'accreditamento ha durata di anni tre dalla data del provvedimento di concessione e viene rinnovato automaticamente alla scadenza, fatta salva la verifica dei requisiti di cui al Capo III da parte dell'Ufficio competente.
2. Il soggetto accreditato può in qualunque momento manifestare rinuncia, dandone comunicazione a Veneto Welfare, che dispone la revoca fatti salvi gli effetti delle eventuali attività in corso.

Art. 7 – Sospensione e revoca dell'accreditamento

1. Veneto Welfare verifica, di norma annualmente e comunque ogniqualvolta si renda necessario, il mantenimento del possesso dei requisiti di cui al Capo III, disponendo controlli, anche in loco.
2. Qualora si riscontri la mancanza di anche solo uno dei requisiti richiesti per l'accreditamento, Veneto Welfare avvia, ai sensi della Legge 241/90, il procedimento per la sospensione dell'accreditamento assegnando un periodo non superiore a 30 giorni, prorogabili una sola volta su istanza motivata, per fornire chiarimenti o regolarizzare la propria posizione.
3. Decorso il termine di cui al comma 2, senza che siano stati forniti chiarimenti utili al superamento del rilievo formulato o sia stata regolarizzata la posizione, Veneto Welfare adotta il provvedimento di sospensione dell'accreditamento per 90 giorni.
4. Se nel periodo di sospensione il soggetto provvede a regolarizzare la propria posizione ne dà comunicazione a Veneto Welfare per l'adozione del provvedimento di cessazione della sospensione.
5. La revoca dell'accreditamento è disposta con provvedimento del Direttore di Veneto Welfare nei seguenti casi:

   a) decorsi i 90 giorni di sospensione dell'accreditamento di cui al precedente comma 3 senza aver sanato l'irregolarità;

b) indisponibilità ingiustificata a consentire le verifiche in loco;

c) mancato esercizio delle attività di cui all'accreditamento per la durata e validità dell'accreditamento prevista all'art. 6;

1. Il soggetto nei cui confronti sia stata disposta la revoca dell'accreditamento ai sensi del presente articolo non può presentare una nuova domanda nei 36 mesi successivi, decorrenti dalla notifica del provvedimento medesimo.

Capo III – Condizioni di accreditamento

Art. 8 – Requisiti giuridici

1. Possono richiedere l'iscrizione all'Elenco regionale, nella sezione corrispondente, le forme di welfare collettive, come definite al precedente art. 2, comma 1, lettere a) e b).

2. L'iscrizione alla *"Sezione A – Previdenza complementare"* è consentita ai fondi negoziali autorizzati all'esercizio dell'attività e iscritti all'albo nazionale COVIP; ai sensi del D. Lgs. n. 252/2005.

3. L'iscrizione alla *"Sezione B – Assistenza sanitaria integrativa"* è consentita ai fondi sanitari integrativi bilaterali, di cui art. 9 D. Lgs. n. 502/1992, iscritti all'Anagrafe nazionale del Ministero della Salute.

4. L'iscrizione alla "*Sezione C – Enti e fondi bilaterali"* è consentita ai fondi di solidarietà bilaterali alternativi, di cui alla legge 92/2012 e al D. Lgs. n. 148/2015; agli enti e fondi bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. 276/2003.

5. L'iscrizione *Sezione D – Altre forme di welfare integrativo"* è consentita alle imprese e alle reti di imprese, che in esecuzione di un contratto di livello territoriale o aziendale istituiscono piani di welfare integrativo; agli enti locali, fondazioni, associazioni, imprese sociali, cooperative sociali ed altri organismi non profit, anche tra di

loro aggregati nelle forme previste dalla normativa vigente, che senza scopo di lucro promuovono, finanziano o gestiscono progetti di welfare in forma integrata. Gli enti suddetti non devono essere emanazione di enti profit.

6. L'iscrizione all'Elenco regionale è subordinata, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge regionale 18 luglio 2017, n. 15, al possesso dei seguenti requisiti:

   a) adeguata struttura sul territorio, sia in termini di servizio offerto che di utenti;

   b) *governance* espressa dal territorio;

   c) profili di costo contenuti ed efficienza gestionale;

   d) previsione di una quota di investimenti nel territorio, relativamente ai soli fondi pensione;

   e) convenzionamento con il sistema socio-sanitario regionale, relativamente ai soli fondi sanitari.

7. La valutazione dei predetti requisiti da parte di Veneto Welfare terrà conto degli specifici criteri, così come definiti ai successivi articoli 9, 10, 11, 12.

Art. 9 – Requisiti strutturali

1. Per l'iscrizione all'Elenco regionale è richiesto il possesso, da parte del soggetto richiedente, di una adeguata struttura sul territorio, desumibile da:

   a) Presenza, sulla base degli accordi istitutivi, in Veneto di più sedi/sportelli operative che erogano con continuità servizi di informazione e assistenza agli utenti, dell'organizzazione richiedente ovvero gestite dai soggetti promotori (fonti istitutive), purché siano assicurati gli standard di servizio, definiti con successivo provvedimento di Veneto Welfare;

b) dotazione, nelle sedi, di attrezzature, spazi e materiali idonei allo svolgimento delle attività, in coerenza con il servizio effettuato;

c) pubblicità e trasparenza in ordine alle tipologie di servizi offerti e alle modalità di accesso da parte degli utenti;

d) indicazione visibile all'esterno dei locali degli estremi dell'accreditamento regionale; possesso della documentazione attestante l'affidabilità e la qualità del processo di erogazione dei servizi (certificazione ISO 9001:2008).

2. Per i richiedenti l'iscrizione nella "*Sezione D*" non sono richiesti requisiti strutturali, salvo l'impegno a garantire adeguata informazione e assistenza agli utenti ed ai potenziali beneficiari finali dei servizi e delle prestazioni.

Art. 10 – Requisiti della governance

1. Per l'iscrizione all'elenco regionale si richiede che gli organi di amministrazione siano composti, fermi restando gli altri requisiti previsti dalla normativa statale vigente, prevalentemente da rappresentanti designati dalle parti costituenti, che siano residenti nel territorio regionale, ovvero che nel territorio stesso espletino in via preminente la propria attività lavorativa o professionale ovvero siano dipendenti di aziende che ivi operino prevalentemente o di emanazione delle parti sociali costituenti venete.

2. Qualora all'atto della richiesta di iscrizione la composizione degli organismi in carica non rispetti il requisito di cui al comma precedente, ove non sussistano altri motivi di reiezione, l'iscrizione viene concessa a condizione che al primo rinnovo utile il requisito sia garantito.

Art. 11 – Requisiti di efficienza gestionale

1. Il contenimento dei costi e l'efficienza nella gestione costituiscono obiettivi di un processo di miglioramento continuo, volto ad accresce il valore dei servizi e delle prestazioni a favore dei fruitori.

2. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente provvedimento Veneto Welfare, avvalendosi del supporto tecnico istruttorio del comitato di cui al successivo articolo 14, definisce, per ciascuna forma di welfare, gli obiettivi di performance e i relativi indicatori di risultato.

Art. 12 – Requisiti specifici

1. I fondi pensione richiedenti l'iscrizione all'Elenco regionale sono tenuti a dichiarare che, fatte salve le norme vigenti in materia di criteri e limiti di investimenti, deliberano di destinare una quota di patrimonio ad iniziative di investimento nell'economia del territorio.
2. I fondi sanitari integrativi di natura contrattuale, iscritti all'elenco regionale ai sensi della presente legge, fatte salve le norme vigenti in materia, sono tenuti a richiedere il convenzionamento con il sistema socio-sanitario della Regione, ai fini di quanto previsto dall'art. 16 della L.R. 29.6.2012, n. 23), tenendo conto dei provvedimenti regionali che definiscono il rapporto tra fondi integrativi e SSR.

Art. 13 – Sistema di monitoraggio per l'analisi e la valutazione di efficacia, efficienza e qualità del sistema

1. Il sistema di monitoraggio e valutazione è finalizzato a misurare efficacia, efficienza e qualità del sistema complessivo dell'offerta dei servizi in materia di previdenza complementare e welfare integrato ed il rispetto dei requisiti specifici previsti per l'iscrizione all'elenco regionale. Tale strumento si inserisce nel processo di

accreditamento quale leva per il miglioramento continuo ed orientamento verso standard di qualità elevati.

2. L'attività di monitoraggio e valutazione è svolta da Veneto Welfare, con periodicità, di norma, annuale.

3. Gli operatori accreditati sono obbligati a fornire le informazioni e i dati richiesti dal sistema di monitoraggio con fedeltà e tempestività, secondo le modalità previste dal sistema stesso ed, in particolare, attraverso l'interconnessione con i sistemi informativi regionali.

4. I criteri che informano il sistema di monitoraggio e valutazione concernono:

   a) individuazione di una serie di indicatori per la misurazione di efficacia, efficienza e qualità delle attività e dei servizi erogati dagli operatori accreditati;

   b) trasparenza degli indicatori e degli indici di valutazione che saranno resi disponibili preventivamente attraverso idonee forme di pubblicità;

   c) utilizzo di fonti informative esistenti o rese disponibili dagli operatori accreditati;

   d) coerenza con i sistemi di valutazione europei e nazionali;

   e) misurazione della qualità percepita (o soggettiva) nella fruizione dei servizi mediante interviste agli utenti;

   f) individuazione di idonei indicatori di impatto volti all'effettuazione di una analisi di medio-lungo periodo degli effetti complessivi delle politiche qualora prevista dai documenti programmatori approvati dalla Regione Veneto ai sensi della legge regionale n. 3 /2009.

5. Dei risultati del monitoraggio e della valutazione si farà apposita comunicazione alla Commissione regionale per la concertazione tra le parti sociali e se ne darà idonea pubblicità nei siti istituzionali della Regione Veneto.

Art. 14 – Comitato tecnico

1. Veneto Welfare, nell'espletamento delle funzioni attribuitegli dal presente provvedimento, si avvale del supporto tecnico- istruttorio di un comitato.

2. Il Comitato tecnico, composto da tre esperti, di cui uno designato dalla CRCPS, in possesso di comprovata esperienza in materia previdenziale e di welfare, nei profili giuridici, economici e gestionali, è nominato dal Direttore di Veneto Welfare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente provvedimento.

Capo IV - Disposizioni transitorie e finali

Art. 15 – Norma transitoria

1. In attesa della costituzione di Veneto Welfare, le funzioni e le competenze previste in suo capo dal presente provvedimento sono esercitate da Veneto Lavoro.

2. Per quanto non espressamente previsto trova applicazione la normativa nazionale vigente, ivi comprese le norme regolamentari e le linee di indirizzo emanate dalle amministrazioni competenti e degli organismi di vigilanza.

3. Le disposizioni di cui al Capo III relative ai criteri alle modalità di attuazione dei requisiti per l'accreditamento sono sottoposte a verifica, decorso un anno dall'entrata in vigore del presente provvedimento, sulla scorta delle risultanze della valutazione effettuata ai sensi dell'articolo 13 della L.R. n. 15/2017.