



Esserci cooperativa sociale via della Consolata, 8 - 10122 Torino
Tel. 011 06 58 890 • Fax 011 06 58 897 • esserci@esserci.net • cooperativaesserci@pec.it • www.esserci.net
Iscrizione Tribunale di Torino n. 3354/86 C.C.I.A.A. n. 685059 • Iscrizione Albo Nazionale delle Cooperative n. A176274
P. IVA 05177770012 • C. F. 97519050013

PIANO DI WELFARE



Luglio 2021



Certificato N° ER-0248/2014

Progettazione ed erogazione dei servizi diurni ed educativa territoriali minori, centro diurno terapeutico riabilitativo disabili (Settore IAF:38F).
Le attività si svolgono presso le seguenti sedi certificate:

Via Guido Reni, 96/148 - 10136 Torino | Via Grazia Deledda, 3 - 10153 Torino | Via Monfalcone, 172 - 10136 Torino

STRUTTURA DEL PIANO WELFARE - INDICE ANALITICO:

1. PREMESSA: descrizione della realtà della Cooperativa
 - 1.1 Il sistema di welfare
 - 1.2 I nostri obiettivi
 - 1.3 Il quadro normativo di riferimento: art. 51 t.u.i.r.- flexibles benefits e imposizione fiscale
 - 1.4 La gestione del piano

2. REGOLAMENTO TECNICO:
 - ARTICOLO 1: Ambito di applicazione
 - ARTICOLO 2: Validità del regolamento
 - ARTICOLO 3: Categorie destinatarie del piano welfare
 - ARTICOLO 4: Modalità di gestione del piano welfare
 - ARTICOLO 5: Irrinunciabilità del piano welfare

3. LA COMUNICAZIONE E LA GESTIONE
 - 3.1 La comunicazione
 - 3.2 La valutazione
 - 3.3 Materiale informativo a supporto

4. ISTRUZIONI TECNICHE E GESTIONE DEL PORTALE

5. SINTESI REGOLAMENTO WELFARE

1. PREMESSA

Mettendo il processo di cura al centro di un'attività d'innovazione e promozione del benessere all'interno della nostra realtà organizzativa, l'implementazione di un Piano di Welfare in Cooperativa punta a realizzare e sostenere azioni volte a dare attenzione ai contenuti che incidono sulle esigenze di vita dei lavoratori/trici, fornendo loro nuove misure per rispondere ai bisogni sociali non interamente soddisfatti, con particolare riferimento alla sfera della conciliazione vita-lavoro, alle politiche per le pari opportunità ed al sostegno della cultura del benessere.

La Cooperativa Esserci nel Piano di Impresa 2017-2019 ha infatti espresso chiaramente la necessità di *progettare ed organizzare risposte "di filiera" sui temi del welfare* e, in coerenza con questa visione, nel Piano triennale successivo 2020-2022 ha introdotto tra i **quattro driver di sviluppo il Welfare interno ed esterno**, assieme ai temi dell'abitare, del lavoro e dell'innovazione (sociale e tecnologica).

In quest'ottica, la nostra Organizzazione intende perseguire i seguenti obiettivi:

- ✓ **Attivare misure di Welfare interno** attraverso azioni e opportunità mirate e rispondenti ai reali bisogni dei lavoratori; tali misure saranno progettate e programmate attraverso il coinvolgimento dei soci stessi (questionari di rilevazione bisogni, incontri dedicati...).
- ✓ **Mappare e valorizzare le competenze trasversali**: perché gli operatori possano muoversi all'interno della nostra organizzazione, in un'ottica di crescita professionale e in corrispondenza delle esigenze, ma anche dei bisogni progettuali. Ciò consente alle persone di coltivare le specificità acquisite nel tempo ed esprimerle all'interno della Cooperativa, con un arricchimento reciproco e senza dispersione di risorse (*Chi ama il proprio lavoro è un lavoratore felice*).
- ✓ **Formare/reperire nuove figure in organigramma**: come ad esempio l'Esperto in valutazione di impatto, il Welfare Manager e il Disability Manager, necessarie per affrontare gli scenari futuri.

Pertanto, all'interno di questa visione di sviluppo e in totale coerenza con le linee guida indicate dal CDA Esserci, il seguente **Piano di Welfare 2021** si pone in continuità con l'occasione offerta dal progetto "**WINCOOP Welfare in cooperazione**", approvato dalla Regione Piemonte sul Bando "Progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale" e cofinanziato sul POR FSE 2014/2020. Viene quindi integrata l'offerta aumentando la platea per il 2021 e rinnovando alcune misure per il 2022.

Riassumendo, potremmo dire che da un lato la volontà politica interna di ampliare e migliorare l'offerta di welfare ai propri soci e lavoratori, dall'altro le risorse economiche ricercate e reperite attraverso la partecipazione a Bandi, consentono oggi alla nostra Cooperativa di formalizzare il suo primo Piano di Welfare. Il piano gestito attraverso il progetto wecare viene allegato al presente e diviene parte integrante della progettazione 2021-2022.



Esserci cooperativa sociale via della Consolata, 8 - 10122 Torino
Tel. 011 06 58 890 ☎ Fax 011 06 58 897 ☎ esserci@esserci.net ☎ cooperativaesserci@pec.it ☎ www.esserci.net
Iscrizione Tribunale di Torino n. 3354/86 C.C.I.A.A. n. 685059 ☎ Iscrizione Albo Nazionale delle Cooperative n. A176274
P. IVA 05177770012 ☎ C. F. 97519050013

1.1 IL SISTEMA DI WELFARE

SUSSIDIARIETA'

La competitività e la buona occupazione passano necessariamente per un nuovo sistema di welfare basato sulla sussidiarietà tra pubblico, privato e terzo settore. Con questo termine si intende la cooperazione tra i vari settori per coprire le necessità di welfare di cui il cittadino ha bisogno: laddove non arriva il settore pubblico può arrivare quello privato.

In quest'ottica, la Esserci intende porsi come *soggetto protagonista* tra bisogni individuali, territoriali e obiettivi organizzativi.

SOSTENIBILITA'

Un sistema di welfare punta a coniugare sostenibilità e dimensione sociale, generando valore per le persone, per le aziende e anche per il sistema Paese. La sostenibilità è riferita alla sfera familiare e di conciliazione lavoro-tempo libero. Ciò significa che, grazie a buoni sistemi di welfare, il lavoratore avrà maggiori opportunità di creare un equilibrio tra la propria vita lavorativa e la propria vita privata, traendone benefici in entrambi i casi.

EFFICIENZA

Il welfare aziendale può valorizzare l'affiliazione e il benessere dei lavoratori nella vita dentro e fuori l'organizzazione, creando condizioni ideali per un maggior rendimento. Un lavoratore soddisfatto lavora meglio e con maggiore profitto; a questo si aggiunge poi una diminuzione dell'assenteismo, del turnover e del rischio di burnout.

1.2 I NOSTRI OBIETTIVI

Con la strutturazione di un buon Piano di Welfare, la Cooperativa Esserci si pone inoltre l'obiettivo di migliorare il clima all'interno della propria realtà organizzativa, generando un impatto positivo in termini di fidelizzazione dei lavoratori e di attrazione di forza lavoro qualificata.

In questo percorso di crescita Esserci auspica di proseguire nello scopo di aumentare il livello di benessere della propria Organizzazione, mettendo al centro le risorse umane, o forse più semplicemente e prima di tutto le **persone**.

Inoltre, riprendendo le parole del Piano di Impresa 2020-2022, si osserva che la nostra Cooperativa intende *adeguare la progettazione ai nuovi Modelli di sviluppo e agli Obiettivi* indicati nel piano stesso. Tra gli obiettivi, vi è anche *la ridefinizione della catena del valore e l'efficientamento delle attività*. In questa prospettiva, il Piano di Welfare ben si inserisce. Infatti, le attività rivolte ad aumentare il *welfare aziendale* sono fondamentali per *rendere più fluidi i processi di lavoro, la comunicazione e la collaborazione sia con i profili tecnici interni alla Cooperativa sia con quelli esterni*.

1.3 IL QUADRO NORMATIVO: art.51 T.U.I.R. – FLEXIBLES BENEFITS e IMPOSIZIONE FISCALE

Le somme riconosciute ai dipendenti nell'ambito di un progetto di welfare aziendale, non concorrono a formare il reddito, secondo quanto stabilito dall'art. 51 T.U.I.R.:

comma 2. Non concorrono a formare il reddito:

- a) *i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter;*

- c) *le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8*

nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;

comma 3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 13, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei

servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

comma 3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

1.4 LA GESTIONE DEL PIANO

Il piano di welfare si dividerà in due aree d'intervento, con misure differenti e che si integreranno con l'offerta di welfare aziendale già presente.

AREA A

- 1) **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:**
 - a. Smartworking
- 2) **Politiche per le pari opportunità** - Realizzazione di seminari/eventi con riferimenti adeguati ai principi orizzontali del POR - pari opportunità e non discriminazione, parità tra donne e uomini:
 - a. Seminari ed eventi tematici sulla condivisione delle responsabilità di cura;
 - b. Seminari sulla genitorialità (normativa; fruizione dei congedi; incentivi).
- 3) **Percorsi di sostegno al rientro dopo un periodo di lunga assenza per motivi di conciliazione:**
 - a. Accordo Sostegno al rientro - Realizzazione di percorso di accompagnamento rivolto, da parte di risorsa esperta (interna), alla persona che rientra e sensibilizzazione con colleghi/e per facilitare il reinserimento nelle dinamiche aziendali;
 - b. Sostegno causa interruzione di gravidanza o lutto perinatale - Nascita di uno Sportello di orientamento da remoto (Form on line su pagina internet www.esserci.net/welfareinterno) per sostenere i lavoratori/trici in caso di necessità.
- 4) **Sostegno alla cultura del benessere**
 - a. Sostegno psicologico per i lavoratori/trici e/o i loro familiari, in convenzione con l'Istituto Emmeci, centro studi di Terapia familiare e relazionale.

Tale area è stata approntata dalla regolamentazione prevista per il bando wecare.

AREA B

Credito welfare flessibile spendibile in misure di welfare territoriale e circolare messo a disposizione delle figure alle quali vengono date funzioni guida rispetto al percorso di crescita della Cooperativa.

In questa seconda Area vengono quindi contemplate le figure di:

- Coordinatori
- Responsabili di funzione
- Project Manager
- Direttrice/Direttore

Il piano è previsto per l'anno 2021-2022, ad integrazione delle azioni già in essere nel documento allegato, decorrerà dall'approvazione del Piano di Welfare nell'assemblea del 5 Luglio 2021, con scadenza dell'utilizzo delle prestazioni al termine dell'anno di riferimento.

Il piano sarà rinnovato per l'anno 2022, con riconoscimento delle prestazioni del piano sia per l'Area A che per l'Area B solo nel caso in cui la Cooperativa abbia indici di stabilità economica che permetta la stabilità dello stesso. Viene quindi stabilito che il piano si rinnovi nel caso di raggiungimento del fatturato dell'anno 2021 di € 6.100.000,00 con un margine operativo lordo pari o superiore al 2,3% del fatturato.

La Cooperativa ha deciso di rivolgere il piano ai lavoratori dipendenti in forza al momento dell'approvazione del bilancio che evidenzia i risultati di sostenibilità. Il piano ha una platea di fruitori differenziata a seconda dell'Area.

AREA A

Lavoratori subordinati con contratto a tempo determinato ed indeterminato e loro familiari, anche non soci.

Per tali lavoratori vengono previste per l'anno 2022 le seguenti misure:

- 1) Smartworking: viene previsto nel limite delle risorse disponibili, e in conformità con la normativa applicabile, il prolungamento, per le categorie contemplabili, dell'attività in modalità agile.
- 2) Supporto Psicologico: viene rinnovato per il 2022 nella misura del residuo 2021, tale attività sarà poi monitorata per valutare l'andamento rispetto all'utilizzo.

- 3) Percorsi di sostegno al rientro dopo un periodo di lunga assenza per motivi di conciliazione:
 - a. Accordo Sostegno al rientro - Realizzazione di un percorso di accompagnamento rivolto, da parte di risorsa esperta (interna), alla persona che rientra e sensibilizzazione con colleghi/e per facilitare il reinserimento nelle dinamiche aziendali.
 - b. Sostegno causa interruzione di gravidanza o lutto perinatale - Nascita di uno Sportello di orientamento da remoto (Form on line su pagina internet www.esserci.net/welfareinterno) per sostenere i lavoratori/trici in caso di necessità.

- 4) Sportello di assistenza personale dipendente (assistenza in termini fiscali): viene mantenuto per tutto il 2022 con una maggiore attenzione in termini procedurali.

- 5) Sportello educazione finanziaria svolto da professionista esterno con limite nel 2022 di 30 ore usufruibile da lavoratori e familiari secondo le regole prestabilite.

- 6) Politiche per le pari opportunità - Realizzazione di seminari/eventi con riferimenti adeguati ai principi orizzontali del POR pari opportunità e non discriminazione, parità tra donne e uomini:
 - a. Seminari ed eventi tematici sulla condivisione delle responsabilità di cura;
 - b. Seminari sulla genitorialità (normativa; fruizione dei congedi; incentivi).Tale attività nel limite di budget di € 2.000 per l'anno 2022.

AREA B

Lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato e assegnazione per l'anno precedente a quello di riferimento come Coordinatore, Responsabile di Funzione, Project Manager, Direttrice/Direttore In caso di assegnazione solo per parte dell'anno il credito sarà riconosciuto solo per gli anni di effettiva applicazione.

PER QUESTE FIGURE CHIAVE È STATO DEFINITO IL SEGUENTE PIANO DI WELFARE

Anno 2021

Per l'anno 2021 il credito verrà riconosciuto nelle seguenti misure:

Inquadramento	Credito Welfare
PM (Project Manager) - Direttrice/Direttore	€ 1.000
Responsabile di Funzione, Coordinatore	€ 500

Quanto riconosciuto sarà assegnato in base ai mesi di assegnazione alla funzione partendo dal riconoscimento della cifra annua sovraesposta corrispondente a 12/12.

Le frazioni di mese se superiori a 15 giorni verranno conteggiate come mese intero.

Anno 2022

Per tale annualità il credito verrà riconosciuto nella misura del 20% del MOL 2021, tale importo sarà poi decurtato del budget destinato all'Area A di € 5.700.

Quanto riconosciuto sarà assegnato in relazione ad un rateo riconosciuto in base ai mesi di assegnazione alla funzione.

Ogni mese completo di funzione da Project Manager assume un valore di 2 ratei mentre un mese da coordinatore vale 1 rateo. Attraverso questi coefficienti vengono determinati i ratei totali per cui dovrà essere diviso il credito riconosciuto individualmente a seconda delle diverse assegnazioni avute nell'anno.

Le frazioni di mese se superiori a 15 giorni verranno conteggiate come mese intero.

Il processo potrebbe essere così sintetizzato:

MOL ANNO 2021 x 20% = A

A – BUDGET PRESTAZIONI WELFARE AREA A = B

B : TOTALE RATEI MATURATI DA TUTTI I DIPENDENTI = C

C x RATEI MATURATI INDIVIDUALMENTE = ASSEGNAZIONE CREDITO WELFARE

Si sottolinea come tale credito verrà riconosciuto per l'anno 2021 in base all'assegnazione degli incarichi 2020, e per l'anno 2022 in base all'assegnazione degli incarichi 2021. Come per l'area A anche in questo caso il riconoscimento per l'anno 2022 è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

Si specifica inoltre che il creditor welfare sarà reso disponibile annualmente all'approvazione del bilancio di ogni anno, secondo le regole anzidette.

Per verificare l'effettivo utilizzo da parte del personale dipendente, sarà effettuato un monitoraggio da parte della Cooperativa, rispetto all'utilizzo ed alla fruibilità.

2. REGOLAMENTO TECNICO

ARTICOLO 1 - Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina le attività da svolgere a beneficio di lavoratori o categorie di lavoratori, la cui attuazione non ha carattere retributivo, rientra negli scopi sociali ed è tesa a sviluppare lo spirito mutualistico, cooperativo, di solidarietà e previdenza fra i dipendenti lavoratori.

Si è inteso inoltre trasmettere un valore fondamentale che è alla base della dinamica della CooperativaEsserci: le persone sono fondamentali.

A tal fine si è cercato di incentivare il personale dipendente al mantenimento della propria professionalità all'interno della Cooperativa stessa.

ARTICOLO 2 - Validità del regolamento

Il presente regolamento ha natura sperimentale e validità a decorrere dall'approvazione del piano in assemblea e fino al 31/12/2022.

Alla data del 31/12/2022 la Cooperativa potrà verificare l'attuazione del piano di welfare e decidere per il prosieguo o per una modifica dello stesso.

Il termine ultimo per l'utilizzo del welfare maturato è stato fissato al 31/12 di ogni anno di validità. Successivamente, il credito welfare verrà azzerato. Il credito welfare non incide su nessun altro istitutocontrattuale o normativo (Tfr, ratei etc.).

Durante il periodo di validità del Piano Welfare, la Cooperativa Esserci non potrà modificare le condizioni e le modalità di attuazione delle iniziative previste dal presente Regolamento o anche revocarle; è fatta salva la possibilità di modifica delle caratteristiche tecniche del piano, in maniera da renderlo maggiormente fruibile o sfruttare nuove possibilità di utilizzo del credito. Restano inoltre salve modifiche connesse ad adeguamenti alla normativa fiscale, previdenziale e giuslavoristica legata al welfare aziendale.

ARTICOLO 3 - Categorie destinatarie del piano Welfare

La Cooperativa Esserci ha stabilito il Welfare distinto in base a determinate categorie omogenee di lavoratori individuate dalla Cooperativa, differenziato.

AREA A

Lavoratori subordinati con contratto a tempo determinato ed indeterminato e loro familiari

AREA B

Lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato e assegnazione per l'anno precedente a quello di riferimento come Responsabili di funzione, Coordinatore, PM, Direttrice/Direttore. In caso di assegnazione solo per parte dell'anno il credito stabilito sarà riconosciuto solo per gli anni di effettiva applicazione.

ARTICOLO 4 – Modalità di gestione del piano Welfare AREA A

La Cooperativa, per una maggiore fruibilità dei servizi, gestirà anche attraverso il portale informativo interno il piano di welfare.

I benefit corrisposti nell'ambito del presente piano Welfare non possono essere convertiti in compensi monetari. Pertanto, nel caso in cui il dipendente non utilizzi o non utilizzi integralmente il proprio piano benefit entro il 31/12 di ogni anno di validità, non verranno corrisposte somme integrative e/o compensative.

Area A le azioni previste saranno oggetto di apposita comunicazione attraverso il portale www.esserci.net/welfareinterno.

ARTICOLO 5 – Modalità di gestione del piano Welfare AREA B

I benefit corrisposti nell'ambito del presente piano Welfare non possono essere convertiti in compensi monetari. Pertanto, nel caso in cui il dipendente non utilizzi o non utilizzi integralmente il proprio piano benefit entro il 31/12 di ogni anno di validità, non verranno corrisposte somme integrative e/o compensative.

Il credito riconosciuto potrà essere utilizzato secondo le seguenti regole:

Gli importi per cui si richiede il rimborso e l'acquisto di voucher saranno oggetto di apposita specifica nel cedolino paga.

L'assegnazione prevista dovrà essere utilizzata a capienza normativa attraverso le possibilità offerte dalla piattaforma di welfare *TorinoWelfare*. In particolare saranno possibili le seguenti possibilità:

- a. VOUCHER EX. ART. 51 C.3 – Voucher presenti in piattaforma
- b. AREA RIMBORSI spese sostenute per i membri del nucleo familiare ex art.12 TUIR:
 - Spese di istruzione
 - Servizi di assistenza

-Spese abbonamento servizio pubblico trasporto (in caso di spesa relativa ai familiari gli stessi devono risultare in questo caso a carico)

La gestione di tale area avverrà attraverso la presentazione attraverso il portale della documentazione provante la spesa sostenuta.

c. GESTIONE ORDINI EX. ART. 100 TUIR - spese di formazione per i lavoratori, spese di ricreazione e per finalità sociali, assistenziali e di culto.

Tali servizi saranno offerti attraverso la piattaforma di welfare aziendale.

Per ogni servizio offerto, nella scheda prodotto, è possibile visualizzare le caratteristiche.

Aree	Prestazioni	Modalità erogazione	Beneficiari	Limiti	Fonte
Medica	Spese mediche	Servizi voucher e acquisto diretto	Dipendente e familiari		Comma 2, f)
Trasporto	Abbonamenti al trasporto pubblico	Rimborso	Dipendente e familiari*		Comma 2, d-bis)
Cultura e tempo libero	Abbonamenti a servizi di culturali o ricreativi, viaggi	Servizi voucher e acquisto diretto	Dipendenti e familiari		Comma 2, f)
Servizi all'infanzia e istruzione	Spese scolastiche, baby-sitting, centri estivi e invernali, ludoteche, servizi aggiuntivi	Rimborso, servizi voucher e acquisto diretto	Familiari		Comma 2, f-bis)
Assistenza familiare	Assistenza a familiari anziani e non autosufficienti	Rimborso, servizi voucher e acquisto diretto	Familiari		Comma 2, f-ter)
Buoni spesa	Beni e servizi in natura	Servizi voucher e acquisto diretto	Dipendente	Fino a €258,23 annui . Per l'anno 2021 il limite è 516,46	Comma 3

*familiari a carico

3. COMUNICAZIONE E VALUTAZIONE

3.1 LA COMUNICAZIONE

Il Piano Welfare, in quanto strumento flessibile, per raggiungere i suoi obiettivi principali, deve essere ben comunicato. Tale processo può infatti risultare efficace solamente laddove ci permetta di entrare in relazione con l'altro, condividendo significati e responsabilità; senza la partecipazione attiva e critica dei nostri lavoratori, il Piano di Welfare non potrebbe infatti prendere forma, né raggiungere il suo scopo finale.

Di seguito elenchiamo i passaggi e le modalità per la comunicazione del Piano:

- ✓ Pagina internet www.esserci.net/welfareinterno per la comunicazione interna, ma pubblica, delle attività di Welfare rivolte ai nostri lavoratori;
- ✓ Diffusione del materiale prodotto (brochure, locandine, manifesti, ecc.) direttamente dal Progetto Wincoop, nelle differenti Sedi della nostra Cooperativa.

In particolare, è nostra cura sottolineare che la diffusione sarà volta a disseminare e trasferire i cambiamenti avvenuti, migliorare l'immagine della nostra Cooperativa (rispettandone la sua identità), creare consenso diffuso e potenziare la cultura del welfare.

3.2 LA VALUTAZIONE

La valutazione del Piano di Welfare sarà funzionale al miglioramento dello stesso negli anni. Per valutarne l'impatto tra i lavoratori, sono previsti alcuni materiali, come questionari ed interviste, necessari all'osservazione reale degli eventuali mutamenti nel clima organizzativo della nostra Cooperativa, nonché nelle esigenze dei lavoratori stessi.

A supporto metodologico, verranno utilizzati una serie di indicatori, ripresi dal Progetto Wincoop, in particolare:

- ✓ **Pertinenza:** attendibilità delle decisioni in rapporto all'azione; coerenza tra gli obiettivi del progetto e il contesto aziendale e territoriale in cui si realizza
- ✓ **Sostenibilità:** flusso dei risultati dell'azione nel tempo e grado di probabilità che i benefici prodotti continuino a prodursi
- ✓ **Efficacia:** aderenza agli obiettivi e adozione di risposte adeguate ai fattori esterni
- ✓ **Efficienza:** realizzazione secondo parametri di qualità; capacità di gestire le risorse; relazione tra risultati e risorse

- ✓ **Impatto:** influenza del progetto e dei suoi risultati nell'ambito di riferimento e rispetto alle scale settoriali coinvolte; innovazioni attivate; sviluppo di fattori positivi a diversi livelli.

La valutazione delle modalità attuative e dei risultati del Piano, nonché la misurazione del gradimento tra i dipendenti, consentiranno di "validare" le azioni di welfare attivate e di selezionare quelle prioritarie che intendiamo inserire in modalità perduranti nel tempo all'interno della nostra organizzazione.

3.3 MATERIALE INFORMATIVO A SUPPORTO

Al fine di agevolare la consultazione e la promozione dei servizi resi disponibili tramite pagina internet dedicata e piattaforma, sarà predisposto materiale informativo a supporto dei lavoratori/trici, che faciliterà la fruizione degli stessi.

4. ISTRUZIONI TECNICHE E GESTIONE DEL PORTALE

Le modalità di gestione del portale sono disponibili al sito <https://www.torinowelfare.it/>; per le categorie rientranti nel piano di welfare verrà inviata apposita comunicazione con le credenziali di accesso.

5. SINTESI REGOLAMENTO WELFARE

AREA A

Anno 2021

- 1) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
 - a. Telelavoro/Smartworking – Attivazione di modalità di lavoro smart e acquisto di 6 nuove postazioni (PC).
 - b. Incontri di formazione al personale coinvolto – circa 4 ore per 6 lavoratori/lavoratrici

che usufruiscono dello smartworking, erogata da personale interno per facilitare la nuova modalità di lavoro.

- 2) Politiche per le pari opportunità - Realizzazione di seminari/eventi con riferimenti adeguati ai principi orizzontali del POR pari opportunità e non discriminazione, parità tra donne e uomini:
 - a. Seminari ed eventi tematici sulla condivisione delle responsabilità di cura;
 - b. Seminari sulla genitorialità (normativa; fruizione dei congedi; incentivi).
- 3) Percorsi di sostegno al rientro dopo un periodo di lunga assenza per motivi di conciliazione:
 - a. Accordo Sostegno al rientro - Realizzazione di un Percorso di accompagnamento rivolti da parte di risorsa esperta (interna) alla persona che rientra e sensibilizzazione con colleghi/e per facilitare il reinserimento nelle dinamiche aziendali (2.000 €)
 - b. Sostegno causa interruzione di gravidanza o lutto perinatale - Nascita di uno Sportello di orientamento da remoto (Form on line su pagina internet www.esserci.net/welfareinterno) per sostenere i lavoratori in caso di necessità.
- 4) Creazione Pagina internet www.esserci.net/welfareinterno per la comunicazione interna delle attività di Welfare.
- 5) Istituzione figure welfare manager e disability manager .

Anno 2022 – Al raggiungimento dei requisiti di sostenibilità

- 1) Smartworking: viene previsto nel limite delle risorse disponibili, e in conformità con la normativa applicabile, il prolungamento, per le categorie contemplabili, dell'attività in modalità agile.
- 2) Supporto Psicologico: viene rinnovato per il 2022 nella misura del residuo 2021, tale attività sarà poi monitorata per valutare l'andamento rispetto all'utilizzo.
- 3) Percorsi di sostegno al rientro dopo un periodo di lunga assenza per motivi di conciliazione,
 - a. Accordo Sostegno al rientro - Realizzazione di un Percorso di accompagnamento

rivolti da parte di risorsa esperta (interna) alla persona che rientra e sensibilizzazione con colleghi/e per facilitare il reinserimento nelle dinamiche aziendali

b. Sostegno causa interruzione di gravidanza o lutto perinatale - Nascita di uno Sportello di orientamento da remoto (Form on line su pagina internet www.esserci.net/welfareinterno) per sostenere i lavoratori in caso di necessità.

- 4) Sportello di assistenza personale dipendente (assistenza in termini fiscali), viene mantenuto per tutto il 2022 con una maggiore attenzione in termini procedurali.
- 5) Sportello educazione finanziaria svolto da professionista esterno con limite nel 2022 di 30 ore usufruibile da lavoratori e familiari secondo le regole prestabilite.
- 6) Politiche per le pari opportunità - Realizzazione di seminari/eventi con riferimenti adeguati ai principi orizzontali del POR pari opportunità e non discriminazione, parità tra donne e uomini:
 - a. Seminari ed eventi tematici sulla condivisione delle responsabilità di cura;
 - b. Seminari sulla genitorialità (normativa; fruizione dei congedi; incentivi).

AREA B

Categorie di riferimento: Coordinatori, Responsabili di funzione e PM, Direttrice/Direttore

Anno	Riconoscimento Credito	Credito Riconosciuto	Termine e Utilizzo
2021	27 Maggio 2021	€ 17.000	31/12/2021
2022	Data approvazione assemblea di bilancio 2021	Paragrafo 1.4 del seguente documento	31/12/2022

Lavoratori cessati durante la validità del piano: i lavoratori dovranno consumare il credito entro il termine del rapporto di lavoro. In caso di dimissioni o licenziamento, il welfare non è più fruibile dal momento della comunicazione di recesso, fatto salvo il caso di recesso dal rapporto di lavoro per pensionamento o per risoluzione consensuale.

Lavoratori assunti durante la validità del piano: ai lavoratori assunti durante la validità del piano saranno rese usufruibili le azioni di welfare esplicitate nel seguente documento, superato il periodo di prova previsto da contratto.

Modalità utilizzo: piattaforma e pagina internet

Gestione residui: quanto non utilizzato entro il termine sarà azzerato.

Il presente regolamento è pubblicato nell'area riservata aziendale ed è disponibile per tutti i lavoratori beneficiari.

Torino, 5 Luglio 2021