



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE SU TRABALLU , FORMATZIONE PROFESSIONALE,
COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE,
COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione generale
Servizio Lavoro

*“Welfare e work life balance nella vita quotidiana
delle aziende, dei lavoratori e delle loro famiglie”*

**AVVISO
PER LA CONCESSIONE DI AIUTI ALLE AZIENDE
E CONTRIBUTI AGLI ORDINI PROFESSIONALI E ALLE
ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA DEI LIBERI PROFESSIONISTI
E DEI LAVORATORI AUTONOMI
PER LA REALIZZAZIONE DI MISURE DI WELFARE AZIENDALE E
DI CONCILIAZIONE**

Programma Operativo Regionale FSE 2014 - 2020

Regione Autonoma della Sardegna

CCI 2014IT05SFOP021

Asse prioritario 1 – Occupazione

Azioni dell'Accordo di Partenariato:

8.2.4 “Misure di promozione del welfare aziendale e di nuove forme di
organizzazione del lavoro family friendly”

8.2.1 “Voucher e altri interventi per la conciliazione
(women and men inclusive)”

Attività della Cabina di regia – Chiarimenti aggiornati al 15.11.2017

Chiarimenti al 23.10.2017

Richiesta chiarimenti n. 1

In riferimento alla costruzione dei costi (Sezione D, punto 12 del Formulário A.3 aggiornato al 4.05.2017), si chiede se i costi fanno riferimento sia a quelli interni (es. ore lavoro dedicate ad esempio all'implementazione della misura) che a quelli esterni (es. preventivi di soggetti esterni all'azienda necessari per l'adozione della misura).

Risposta

Nella costruzione dei costi di cui alla tabella punto 12 (Prospetto di costo previsionale delle misure di Welfare e conciliazione) vanno riportati i costi effettivi che l'azienda intende sostenere per l'implementazione di ciascuna misura, elaborati e computati secondo le indicazioni contenute al punto 8.2 dell'Avviso (Costi ammissibili).

I costi sono comprensivi di costi interni e costi esterni, laddove nei costi interni siano compresi tutti quelli riferibili all'implementazione della misura stessa e non a servizi trasversali (fase di analisi, predisposizione del piano) che sono ricompresi nel contributo forfettario.

I costi complessivi si riferiscono al prodotto tra i costi relativi a ciascuna misura individuata per il numero di dipendenti destinatari della misura.

Richiesta chiarimenti n. 2

Si chiede se i costi da indicare al punto 12 fanno riferimento alla sola fase di implementazione della misura, o anche ai costi che l'impresa sosterrà nel triennio, per garantire la sostenibilità della misura stessa.

Risposta

Nella tabella 12 devono essere indicati i costi riferibili all'implementazione delle misure del Piano di Welfare predisposto dall'azienda. Ai sensi dell'art. 8 dell'Avviso " le misure del Piano approvato devono iniziare entro 2 mesi dall'approvazione e concludersi entro 12 mesi".

Il periodo di contabilizzazione dei costi è quello ricompreso nel periodo di validità del supporto del FSE e quindi per tutto il periodo previsto per l'implementazione del piano.

Richiesta chiarimenti n. 3

Si chiede se nella tabella 12 è sufficiente indicare il costo complessivo delle misure previste per il numero dei lavoratori coinvolti, ovvero se si possa inserire un riquadro che dettagli per ciascuna misura prevista anche una specifica della tipologia di costi individuati.

Risposta

Qualora lo si ritenga necessario, è possibile inserire al termine della tabella 12 un riquadro al fine di dettagliare la tipologia dei costi individuati per ciascuna misura.

Richiesta chiarimenti n. 4

In quale sezione e area del formulario è possibile inserire i dettagli delle misure individuate?

Risposta

E' possibile inserirle al punto 9.1 del Formulario A.3 aggiornato al 4.05.2017.

Richiesta chiarimenti n. 5

E' possibile sottoporre alla supervisione della cabina di regia una bozza del Piano?

Risposta

No. Ai sensi dell'art. 8 dell'Avviso, la Cabina di regia *“supervisiona le attività fornendo indicazioni e chiarimenti utili all'applicazione della corretta metodologia per la definizione del Piano”*. Pertanto è possibile richiedere chiarimenti utili all'applicazione della corretta metodologia inviando una mail a lav.lavoro@regione.sardegna.it

Chiarimenti al 27.10.2017

Richiesta chiarimenti n. 6

Tra le aree prioritarie previste nel punto 8.1 del formulario A3 è possibile prevedere la formazione intesa come benefit?

Risposta

Tra le aree prioritarie possono essere ricomprese le attività riferite all'ambito di istruzione ed educazione, così come declinati dalla normativa cfr. Circolare n. 28/e del 15.06.2016 dell'Agenzia delle entrate.

Nel caso di servizi di educazione ed istruzione, possono essere ricompresi nella lettera f) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR e gli stessi possono essere messi a disposizione anche del dipendente, non solo dei familiari ex articolo 12 del TUIR. In applicazione della normativa (art 51 TUIR) resta inteso che non possono essere rimborsate somme al dipendente (che non può entrare nel rapporto tra azienda e fornitore del servizio) né può esserci compartecipazione al costo del servizio da parte dello stesso. Nel caso di un corso ad esempio, l'azienda deve provvedere a mettere a disposizione del dipendente l'intero corso, sostenendone integralmente la spesa.

Richiesta chiarimenti n. 7

L'art. 8.2 dell'Avviso dispone che *“Non sarà erogato alcun contributo nel caso in cui la somma delle singole misure attivate non raggiunga almeno il 30% del contributo totale previsto per l'attuazione del Piano”*. Si chiede quali saranno gli elementi che l'Amministrazione valuterà a fini del raggiungimento di tale requisito.

Risposta

Coerentemente con quanto disposto all'art. 14.4 dell'Avviso, il raggiungimento di almeno il 30% del contributo totale sarà valutato con riferimento all'attuazione delle misure previste nel Piano (numero di misure attivate sul numero delle misure previste e livello di completezza delle misure) e al numero di destinatari coinvolti (numero di destinatari che hanno usufruito sul numero totale dei destinatari indicati nel Piano).

Richiesta chiarimenti n. 8

Con riferimento alla tipologia di lavoratori coinvolti nelle misure di welfare, qualora un dipendente non rientri nelle tipologie previste nell'Avviso, per esempio abbia un unico figlio nella fascia 4-12 anni, oppure due o più figli con più di 12 anni, è possibile considerare il lavoratore come *“dipendente senza carichi di cura familiare”* e quindi beneficiario del contributo di cui al punto 1?

Risposta

No. L'Avviso favorisce, attraverso il contributo forfettario e indipendentemente dal sostegno per singole misure che sono selettive e non comprendono tutte le categorie di lavoratori/lavoratrici, la redazione di un piano di welfare che può usufruire di tutti i benefici fiscali previsti dalla normativa in vigore.

Richiesta chiarimenti n. 9

Qual è il numero di dipendenti minimo da coinvolgere nella misura in rapporto alla forza aziendale?

Risposta

Il numero minimo e massimo non è un vincolo. L'individuazione dei dipendenti andrebbe effettuata tenendo in considerazione i fabbisogni effettivi rilevati in fase di analisi. La logica dell'Avviso è quella di effettuare un'analisi complessiva per un piano di welfare aziendale che coinvolga l'intera azienda seguendo l'impostazione della normativa che prevede «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».

Per conoscere ed applicare un processo coerente con la possibilità di produrre effetti positivi e duraturi nel tempo del piano di innovazione è possibile scaricare il materiale informativo e di studio dalla sezione e-learning del portale www.equipeonline.it.

Il limite per le risorse messe a disposizione dal bando è quello dei massimali per singola azienda comprensivo di contributo forfettario di cui al paragrafo 8.2 del bando.

Richiesta chiarimenti n. 10

Con riferimento alla tipologia di lavoratori coinvolti nelle misure di welfare, nel caso in cui un dipendente usufruisca per se stesso dei permessi 104/92, può essere considerato beneficiario del contributo di cui al punto 6?

Risposta

No. In questo caso il lavoratore non rientra fra i beneficiari diretti dell'Avviso.

Chiarimenti al 10.11.2017

Richiesta chiarimenti n. 11

Al punto 11 è necessaria l'indicazione della misura di welfare prevista per ogni singolo lavoratore. E' possibile che l'azienda utilizzi più misure di welfare per ogni dipendente, o si può essere destinatari di un'unica misura? Se fosse possibile, come devono essere indicate?

Risposta

Al punto 11 è possibile indicare nella colonna "Misura di welfare", più misure di welfare per ogni dipendente, salva l'indicazione che il dipendente ricada in una sola "Tipologia". Nel caso in cui ricada in più "Tipologie" occorre individuare quella prevalente al fine della presentazione della proposta del Piano e del conteggio (N.B. tabella 11 pag. 4 del Formulario).

Nella tabella 12 si dovrà indicare il numero dei lavoratori coinvolti nelle misure di welfare previste. Nel caso in cui uno stesso dipendente sia coinvolto in due o più misure (es. flessibilità in entrata e/o uscita e asilo nido) dovrà essere conteggiato più volte nel riquadro dove viene indicato il numero di lavoratori coinvolti.

Al contrario nella tabella 13, lo stesso sarà riportato una sola volta in quanto rileva la categoria della tipologia di lavoratore al fine di applicare il calcolo previsto dall'articolo 8.2 di pagina 21 dell'Avviso.

Richiesta chiarimenti n. 12

Nel punto 9.2 "*Cronoprogramma di attuazione del piano*", le misure che vengono effettuate regolarmente tutti i mesi possono essere inserite nel cronoprogramma in tutti i trimestri compreso anche il IV trimestre 2017 anche se il piano non è stato ancora approvato?

Risposta

L'avviso all'art. 8.1 (fase 3) prevede che "*le misure del piano approvato dovranno iniziare entro 2 mesi dall'approvazione del Piano e concludersi entro 12 mesi e seguite dall'esperto che ha redatto il documento*". Si suggerisce di compilare il cronoprogramma a partire dal I trimestre del 2018 al fine di rendere tale indicazione coerente con i tempi per l'approvazione del Piano e l'avvio delle attività.

Richiesta chiarimenti n. 13

Per quanto riguarda la misura relativa alla "gestione della maternità", ci rientrano tutte le misure adottate per agevolare, ad esempio con gli orari, tutte le mamme, a prescindere dall'età di figli o soltanto le nuove mamme con figli da zero e due anni?

Risposta

L'Avviso all'art. 8.2 riporta una tabella di tipologia di lavoratori, il soggetto destinatario dovrà rientrare in una di quelle categorie.

Richiesta chiarimenti n. 14

Nel punto 3.3 *“Gli orari: il sistema di orario aziendale e le forme di orario individuale”*, considerato che le esigenze delle lavoratrici variano continuamente, e che pertanto l'orario di lavoro è soggetto a variazioni nel corso del tempo, si chiede se sia necessario indicare un piano con orari prestabiliti e dettagliati.

Risposta

Come indicato nelle *“Istruzioni per la compilazione del formulario per il Piano Wellflex”*, al punto 3 deve essere individuato l'orario di lavoro, la presenza di part-time, composizione di turni, etc. ... Il livello di dettaglio e della descrizione di tali elementi, anche in funzione della loro *“variabilità”*, è di pertinenza del soggetto proponente che potrà motivare la modalità descrittive scelte.

Richiesta chiarimenti n. 15

In riferimento al punto 11 la tipologia 1 del dipendente senza carichi di cura familiare corrisponde al soggetto single o anche al coniugato senza figli? Inoltre se un dipendente viene coinvolto nel progetto ma non rientra in nessuna categoria che tipologia bisogna indicare? Oppure va escluso dall'elenco?

Risposta

Nella tipologia 1 rientrano i dipendenti che non hanno carichi di cura familiare rivolti verso familiari non autosufficienti, quindi possono rientrare in questa categoria anche dipendenti coniugati se il coniuge è autosufficiente. Il dipendente che non rientra in nessuna categoria prevista dall'art. 8.2 non dovrà essere inserito nell'elenco previsto dal punto 11.

Richiesta chiarimenti n. 16

In riferimento al punto 8.3 si chiede cosa si intende per descrizione del piano di attività ed obiettivi intermedi fissati e raggiunti.

Risposta

Come indicato nelle *“Istruzioni per la compilazione del formulario per il Piano Wellflex”* nel quadro 8.3 va descritto il percorso di costruzione del Piano WellFlex: definizione del piano di attività per la stesura del Piano WellFlex, modalità di partecipazione dei lavoratori e delle rappresentanze aziendali (ove presenti) alla costruzione del Piano di WellFlex, obiettivi intermedi del piano di attività fissati in fase di pianificazione e raggiunti (o meno) nel percorso di definizione del Piano di WellFlex.

Richiesta chiarimenti n. 17

Tra la data della presentazione della domanda e la data di presentazione del formulario è avvenuta una modifica nell'organico aziendale, dove è possibile indicarlo? O è sufficiente il semplice aggiornamento dei dati nel formulario?

Risposta

Fermo restando quanto specificato alla risposta data FAQ n. 4 (rif. FAQ aggiornate al 11.09.2017), è sufficiente l'aggiornamento dei dati nel formulario. Infatti nella compilazione del punto 3 si dovrà riportare una mappatura delle risorse umane.

Richiesta chiarimenti n. 18

In relazione al chiarimento n.8 (rif. chiarimenti 27/10/2017), riteniamo di porre un ulteriore quesito: Escludendo da ogni categoria, prevista dall'avviso in oggetto, i dipendenti che hanno un unico figlio nella fascia 4-12 anni e i dipendenti che hanno due o più figli con più di 12 anni, a nostro parere si va in contrasto con l'obiettivo primario dichiarato dell'avviso stesso, che è quello di intraprendere azioni volte ad assicurare misure innovative e incentivare politiche family friendly indirizzate sia a favorire una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, sia a realizzare una più favorevole integrazione ed articolazione degli interventi di conciliazione lavoro-famiglia. Dall'analisi che abbiamo svolto nelle imprese che assistiamo emerge che anche i lavoratori, con figli in età non appartenenti alle categorie sopra citate, hanno difficoltà di conciliazione e per questo riteniamo corretto che la Regione Sardegna li ammetta almeno alla "categoria 1" come definito nella tabella "Tipologia di lavoratori Contributo forfettario arrotondato (Euro)" pag.21 dell'Avviso (capitolo 8.2 – Costi ammissibili), anche in virtù del fatto che non esiste alcuna indicazione in merito ai requisiti che deve possedere il dipendente della tipologia N.1.

Risposta

Si rimanda alla Risposta del chiarimento n. 8 del 27.10.2017.

Richiesta chiarimenti n. 19

Riteniamo sia indispensabile sottoporre alla "cabina di regia" i piani WelFlex da noi redatti, per avere un parere tecnico prima del loro invio tramite PEC da parte delle nostre imprese assistite, per poter godere della "supervisione" e "dell'accompagnamento nella redazione e attuazione del Piano WelFlex..." come previsto dall'articolo 8.1 dell'AVVISO – Indicazioni per la formulazione della proposta progettuale e modalità di attuazione degli interventi Linea A) "Piano WelFlex di Innovazione Organizzativa e Welfare aziendale".

Risposta

Si rimanda alla FAQ n. 3 aggiornata al 19.04.2017, e alla risposta del chiarimento n. 5 del 23.10.2017. Ai sensi dell'art. 8 dell'Avviso, la Cabina di regia *"supervisiona le attività fornendo indicazioni e chiarimenti utili all'applicazione della corretta metodologia per la definizione del Piano"*.

La Regione sta assicurando l'accompagnamento e la supervisione nella stesura del Piano attraverso la risposta ai quesiti posti. Si ricorda che a supporto della realizzazione dei Piani WelFlex, sono state realizzate due giornate formative a Cagliari, il 4 luglio 2017 (*"Innovazione organizzativa: il coinvolgimento e la partecipazione diretta dei lavoratori al miglioramento dei processi di lavoro e degli orari"* tenuta dal Prof. Luigi Campagna - docente MIP - Politecnico di Milano e consulente progetto EQUIPE2020, Anpal Servizi Spa) e il 18 luglio 2017 (*"Il welfare aziendale come leva per il coinvolgimento e il miglioramento"* tenuta dal dott. Diego Paciello - Esperto fiscalista).

L'Amministrazione ha provveduto in data 27.07.2017 ad inviare la documentazione relativa alle suddette giornate formative, nonché, a mettere a disposizione ulteriore documentazione al link <http://www.equipeonline.it/welflex-sardegna> nella sezione "Strumenti":

- una rassegna di casi aziendali, spunto per l'elaborazione dei Piani WelFlex aziendali;
- indicazioni di dettaglio per la compilazione del formulario Piano WelFlex predisposto dalla Regione;
- una Guida operativa per la realizzazione di un Piano di Welfare aziendale.

Chiarimenti al 15.11.2017

Richiesta chiarimenti n. 20

E' possibile prevedere come misura di welfare la realizzazione di una sala ristoro per la pausa pranzo dei dipendenti (circa 100), e quale documentazione allegare (spesa stimata € 8.000,00 per la realizzazione fisica + altri € 2.000,00)?

Risposta

Si. Si ritiene che tecnicamente la realizzazione del servizio di sala mensa debba essere inquadrata tra le opere ricreative che non richiedono particolari formalità. La problematica che occupa va contestualizzata alla luce delle modifiche apportate dalla legge di stabilità, la quale è intervenuta nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto “welfare aziendale”. Tali prestazioni riguardano: opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale ma, nel contempo sono escluse dal reddito di lavoro. Va tenuto conto dell’applicazione della normativa disposta alla lettera f dell’articolo 51 del TUIR. In tal senso la circolare dell’Agenzia delle Entrate N.28/E del 15/06/2016, ha chiarito le linee guida volte a definire l’utilizzazione dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratti o di accordo o di regolamento aziendale offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell’articolo 12 TUIR per le finalità di cui al comma 1 dell’articolo 100.

Per finanziare la sala ristoro per la pausa pranzo è necessario che tale sala ristoro sia realizzata esclusivamente al fine di creare una misura innovativa di welfare aziendale.

L’avviso non richiede documentazione da allegare.

Richiesta chiarimenti n. 21

Nel punto 12 del Formulario “*Prospetto di costo previsionale delle misure di welfare e conciliazione rispetto alle misure che si intendono adottare*”, il costo complessivo della misura di welfare da indicare a quali limiti si riferisce? Al massimo del contributo previsto nell’Avviso per ciascuna azienda o è possibile indicare anche le risorse proprie che l’azienda intende investire per l’implementazione della misura stessa?

Risposta

Rif. Risposta del chiarimento n. 1 e n. 2 e n. 3 del 27.10.2017. Come indicato nelle “*Istruzioni per la compilazione del formulario per il Piano Wellflex*” nella colonna “*costo complessivo*” si deve indicare il costo complessivo delle misura per il totale dei dipendenti che ne usufruiranno indicando anche le risorse proprie dell’azienda.

Nel punto 13, invece, si farà riferimento al finanziamento regionale e ai massimali previsti dall’Avviso all’ art. 8.2 punto 2).

Richiesta chiarimenti n. 22

Relativamente ai punti 11, 12 e 13 del formulario A3, ed in considerazione dei periodi di stagionalità che caratterizzano ed influenzano il mercato del lavoro delle aziende sarde, è possibile prevedere ed inserire i nominativi dei lavoratori che saranno oggetto del Piano Assunzionale del 2018 e comunque all'interno del periodo interessato dallo sviluppo del Piano? In caso di eventuali modifiche al Piano Assunzionale sarà possibile eliminare e/o sostituire, a saldi invariati, i nominativi dei lavoratori destinatari delle misure di conciliazione vita-lavoro, inseriti nei punti 11, 12 e 13 del formulario A3?

Risposta

Si. E' possibile procedere all'inserimento dei nominativi dei lavoratori che saranno oggetto del piano assunzionale nell'anno 2018, purché venga rispettato il limite temporale previsto per lo sviluppo del Piano. Sarà inoltre possibile, come previsto nella fase 3 del medesimo Avviso, attuare delle rimodulazioni del Piano per intervenute necessità e che comunque non alterino gli obiettivi generali del documento approvato. Tali richieste di variazione dovranno essere comunicate all'Amministrazione per l'approvazione prima di essere attuate.

Richiesta chiarimenti n. 23

Qualora si istituisca una banca ore normata dal CCNL di appartenenza, l'intervento è considerato valido ai fini della redazione del piano, oppure bisogna intervenire con una contrattazione di secondo livello?

Risposta

L'intervento è considerato valido ai fini della redazione del Piano anche se non interviene la contrattazione di secondo livello, tuttavia si ricorda quanto previsto nel criterio di valutazione 2.2.2 *"Adesione dei referenti sindacali aziendali/territoriali al Piano (anche in ottica di previsione delle misure di conciliazione per il miglioramento della produttività nell'ambito della contrattazione di secondo livello)"*.

Infine, si fa presente che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ministero di concerto con il ministero dell'Economia e delle Finanze con decreto interministeriale del 12 settembre 2017, hanno provveduto a definire i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, destinate ai datori di lavoro del settore privato per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula dei contratti collettivi aziendali, in attuazione dell'articolo 25, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80.

Le aree di intervento previste riguardano la genitorialità, la flessibilità organizzativa e il Welfare aziendale.

Emerge chiaramente come si rende necessario procedere alla stipula del contratto aziendale anche in recepimento di contratti collettivi territoriali al fine di poter usufruire degli incentivi in esso disciplinati.

Richiesta chiarimenti n. 24

Qualora un lavoratore non rientri nelle tipologie previste dal bando ma viene comunque coinvolto nel progetto deve essere inserito nei punti 11 e 13 del piano? E se sì con quale tipologia?

Risposta

No. Così come previsto all'articolo 8.2 dell'Avviso punto 2, la tipologia dei lavoratori prevista nell'elenco riportato è tassativa. Si veda anche il Rif. alla Risposta del chiarimento n. 8 del 27.10.2017.

Richiesta chiarimenti n. 25

Per dipendente senza cura di carichi familiari si può intendere anche un lavoratore coniugato (autosufficiente) con figli di età maggiore a 12 anni o eventualmente maggiorenni?

Risposta

Fermo restando quanto specificato nella richiesta di chiarimenti n. 8 del 27.10.2017, si può intendere per dipendente senza cura di carichi familiari un lavoratore coniugato con coniuge autosufficiente con figli maggiorenni.

Il Direttore del Servizio
Ing. Rodolfo Contù