



ASSOLOMBARDA

WELFARE AZIENDALE

Livio Lannutti

4 febbraio 2016

Copyright © 2013 Assolombarda

DOMANDE E RIFLESSIONI

- Dov'è l'Italia in campo welfare aziendale nel contesto europeo?
- Come sta evolvendo il welfare aziendale in Italia?
- Welfare aziendale: motivazioni delle imprese e bisogni dei lavoratori

Il welfare in azienda in Italia:

Prestazioni di welfare	<i>% di grandi aziende (500+ addetti) con al proprio interno interventi</i>
fondo pensione	87.5
fondo sanitario	60.6
prestiti agevolati	39.0
disponibilità congedi extra	27.6
agevolazioni al consumo	24.4
sostegno al reddito	23.3
borse di studio	23.1
servizi di cura l'infanzia	22.5

Fonte: Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013)

Welfare aziendale: i (nuovi) bisogni dei lavoratori

- Lavoratori sempre più in difficoltà per via dei tagli al welfare state tradizionale (sanità, pensioni, etc.) e della scarsa attenzione pubblica alla copertura dei bisogni derivanti dai «**nuovi rischi sociali**» (bisogni di cura verso anziani e infanzia, conciliazione, etc.)
- Differenziazione dei bisogni dei lavoratori anche all'interno di una stessa azienda (per età, genere, preferenze, etc.)

Welfare aziendale: le motivazioni delle imprese

- Welfare aziendale come modalità di ***fidelizzazione dei rapporti con i lavoratori***
- Welfare aziendale come modalità per favorire aumenti di ***produttività*** tramite maggiori ***soddisfazione e rendimento*** dei lavoratori in azienda (es. assenteismo, malattie/prevenzione, sviluppo di capitale umano, etc.)
- Welfare aziendale come modalità per favorire aumenti di ***produttività*** a partire da una diversa ***articolazione fra aumenti salariali e welfare benefits***

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL CONTESTO

Il progressivo indebolimento dello stato sociale (welfare state) in materia di previdenza, assistenza, istruzione e sanità trova un tentativo di risposta nel welfare aziendale.

I lavoratori/cittadini, diffidenti della «macchina pubblica» chiedono alle imprese di sostituirsi allo Stato in compiti prima ad esso assegnati.

Sempre più spesso il tema del welfare aziendale entra nella contrattazione collettiva ed aziendale con l'obiettivo di legittimare e strutturare questi strumenti superando l'impostazione «paternalistica» che li ha caratterizzati nel passato.

La perdita del potere di acquisto dei salari generata dalla crisi degli ultimi anni, unitamente alla nascita di nuovi bisogni sociali sta aprendo spazi a richieste da parte del sindacato di un variegato sistema di prestazioni (dalla previdenza e sanità integrativa al sostegno al reddito fino alla facilitazione della conciliazione vita-lavoro) da realizzarsi mediante una negoziazione «creativa».

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL RUOLO DEL SINDACATO

La contrattazione di molti comparti evidenzia come sia in atto un allargamento dei temi della contrattazione aziendale che sta spostando il suo baricentro da logiche meramente salariali a istanze normative e di intervento nelle condizioni organizzative dei lavoratori.

Laddove esistono condizioni di dialogo strutturato con le OO.SS., il confronto ha prodotto piani di welfare concordati con accordi-quadro non vincolanti in ragione dei limiti della normativa fiscale in vigore sino al 31 dicembre 2015.

Esiste anche una «tendenza contraria» in quelle aziende in cui non esiste una cultura di relazioni industriali: il welfare in queste realtà diviene uno strumento di gestione delle risorse umane diretto a promuovere il rapporto individuale tra azienda e lavoratore con conseguente esclusione delle OO.SS..

Conclusione pratica: le imprese, prima di adottare un piano di welfare «negoziato» ovvero «unilaterale», devono considerare le modalità con le quali sono state gestite le relazioni industriali al proprio interno nel corso degli anni.

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL WELFARE NEGOZIATO

Le relazioni industriali trovano un ruolo nel welfare fondamentale in due ambiti:

- Contrattazione nazionale

Sempre più spesso le parti cercano di includere nel contratto nazionale le esperienze di welfare più innovative sperimentate a livello aziendale, in modo da farle diventare patrimonio comune di un determinato settore (es. Luxottica – il CCNL del settore occhialeria ha incluso il sistema di assistenza sanitaria integrativa sperimentato a livello aziendale)

- Contrattazione aziendale

All'interno di un quadro di regole generali, le parti, mediante la contrattazione aziendale, possono muoversi con la necessaria flessibilità, idonea ad intercettare bisogni ed esigenze specifiche di una determinata popolazione conciliandole con le esigenze produttive dell'azienda in una logica win-win. Infatti, l'esperienza diffusa mostra come l'ambito aziendale sia il più adatto allo sviluppo di misure di welfare in quanto a questo livello si può meglio verificare l'utilità delle iniziative messe in atto sia per l'azienda (miglioramento clima aziendale, fidelizzazione, attrazione alte professionalità etc.) che per i lavoratori (risparmi dei tempi e delle spese personali e familiari, miglior conciliazione vita-lavoro etc.)

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL WELFARE UNILATERALE

- Il *Welfare unilaterale* trova origine in particolari contesti/ragioni aziendali ed è stato anche agevolato dalla normativa fiscale vigente sino al 31 dicembre 2015 che limitava gli effetti della detassazione ai piani costruiti volontariamente su iniziativa aziendale.
- In questi casi il sindacato è «consultato» dal management al fine di ottenere un consenso da parte dei lavoratori ovvero per capirne le concrete esigenze, senza però che si perfezioni un accordo sindacale e senza coinvolgimento delle OO.SS. nella gestione; il sindacato ha di fatto un ruolo di «sostenitore esterno» con la doppia valenza di attore consulenziale nei confronti dell'impresa e di informazione verso i dipendenti.

Welfare aziendale e relazioni industriali

MODELLI NEGOZIALI

- **CLASSICO**

- Viene messo a disposizione della popolazione aziendale un certo numero di beni o servizi fruibili in modo diretto o indiretto con un vincolo di risorse destinate dall'azienda alle politiche di welfare.

- **BUDGET FIGURATIVO**

- Azienda assegna un budget non collegato ad obiettivi da utilizzare per beni e servizi da destinare al welfare.
- E' un'evoluzione del modello classico

- **PARTECIPATIVO**

- Azienda mette a disposizione beni/servizi il cui utilizzo e mantenimento nel tempo è connesso ad obiettivi.

Welfare aziendale e relazioni industriali

IL FUTURO ALLA LUCE DELLA NUOVA LEGGE DI STABILITÀ

- La nuova legge di Stabilità dal 1° gennaio 2016 prevede che le somme e i valori non imponibili previsti dal comma 2° e dall'ultimo periodo del comma 3° dell'art. 51 del TUIR non concorrono a formare il reddito anche quando gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività.
- Viene, dunque, espressamente affermato il principio della sostituibilità tra il premio monetario e i beni/servizi non tassati, purché tale scelta (denaro o welfare) rientri nelle limitazioni di importo (entro il limite di 2.000 euro lordi) e di reddito (a favore dei titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione del premio, a 50.000 euro).
- Queste novità possono contribuire a dare un nuovo e maggior impulso a politiche espansive nell'ambito delle relazioni industriali.