



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

CRELI

Centro di ricerche per i problemi
del lavoro e dell'impresa



«Contrattazione integrativa e welfare aziendale: un'analisi empirica»

Claudio Lucifora (Università Cattolica & Cnel) e
Federica Origo (Università di Bergamo)

*Presentazione: **Rapporto sul Mercato del Lavoro***

CNEL - 6 dicembre 2017

Introduzione

- Tradizionalmente **welfare aziendale** come risposta ai bisogni dei lavoratori al di fuori di relazioni negoziali col sindacato
 - ✓ "benefit" per compensare mancati aumenti salariali
 - ✓ **welfare aziendale** diverso da politiche di *rewarding* o *fringe benefits*:
 - copre rischi sociali (nel ciclo di vita)
 - Es. previdenza complementare, sanità integrativa, politiche per la famiglia, formazione e altre prestazioni
 - ✓ concentrato in grandi imprese che lo adottano in via 'unilaterale' non contrattata
 - ✓ offerta di servizi (o pacchetti) di welfare da società specializzate

Dal welfare aziendale «unilaterale» a quello «negoziato»

- Welfare Aziendale gode di regime fiscale agevolato:
 - ✓ lavoratore: non concorrenza nella formazione di reddito da lavoro dipendente
 - ✓ datore di lavoro: totale o parziale deducibilità
- Negli ultimi anni numerosi interventi del legislatore in materia di welfare aziendale (Legge di **stabilità 2016/17**)
 - ✓ fiscalità di vantaggio dei **premi di produttività**, legati al **welfare contrattuale**
 - limite massimo di importo pro-capite assoggettabile a esenzione (2.000/3.000 euro lordi)
 - con partecipazione dei lavoratori (2.500/4.000)
 - limite di reddito (50.000/80.000)
 - ampliato il paniere delle prestazioni agevolate (assistenza anziani, conciliazione, voucher di servizio...)

Obiettivi ...

- incentivare la diffusione della contrattazione decentrata e del welfare aziendale contrattato
 - ✓ **monitoraggio** della norma attraverso il deposito del contratto/compilazione di un modulo (Ministero Lavoro) per facilitare **esigibilità ed efficacia dei contratti aziendali**
- incentivare la **partecipazione paritetica** dei lavoratori
- incrementare **produttività/motivazione** (conciliazione famiglia-lavoro)
 - ✓ misurabilità indicatori produttività (20 indicatori, anche "qualità" del lavoro, lavoro "agile",...)
- principio di **libera scelta individuale** di conversione del premio in welfare (soddisfazione dei lavoratori)
- nuove forme di "**contrattazione territoriale**" (schema di accordo territoriale per le singole "piccole" imprese)

A) Repository: Min. del lavoro/INAPP

□ Contrattazione integrativa aziendale

- ✓ istanze presentate (2016-2017)
 - 25.156 (23.063), da 13.291 (12.511) imprese e 170 associazioni di categoria
 - > valore medio del premio per i contratti az. è di 1.312 €
- ✓ contratto collettivo territoriale
 - 18,1% imprese, 6,7% lavoratori coperti
 - > valore medio del premio 900 €

□ Welfare aziendale

- il **13,6% dei contratti disciplina il welfare aziendale** e il 4,5% la partecipazione dei lavoratori
- nelle imprese dai **250 dipendenti** in su, l'**incidenza del welfare aziendale pari al 20,0%** e la partecipazione dei lavoratori al 6,9%,
- **il 6,0% delle imprese con accordi di tipo territoriale** ha indicato di voler utilizzare **welfare aziendale**




B) Dati Osservatorio OCSEL - CISL

□ Accordi aziendali 2015-16

- ✓ 2.094 accordi stipulati
- ✓ 1.478 aziende
- ✓ 753.304 addetti

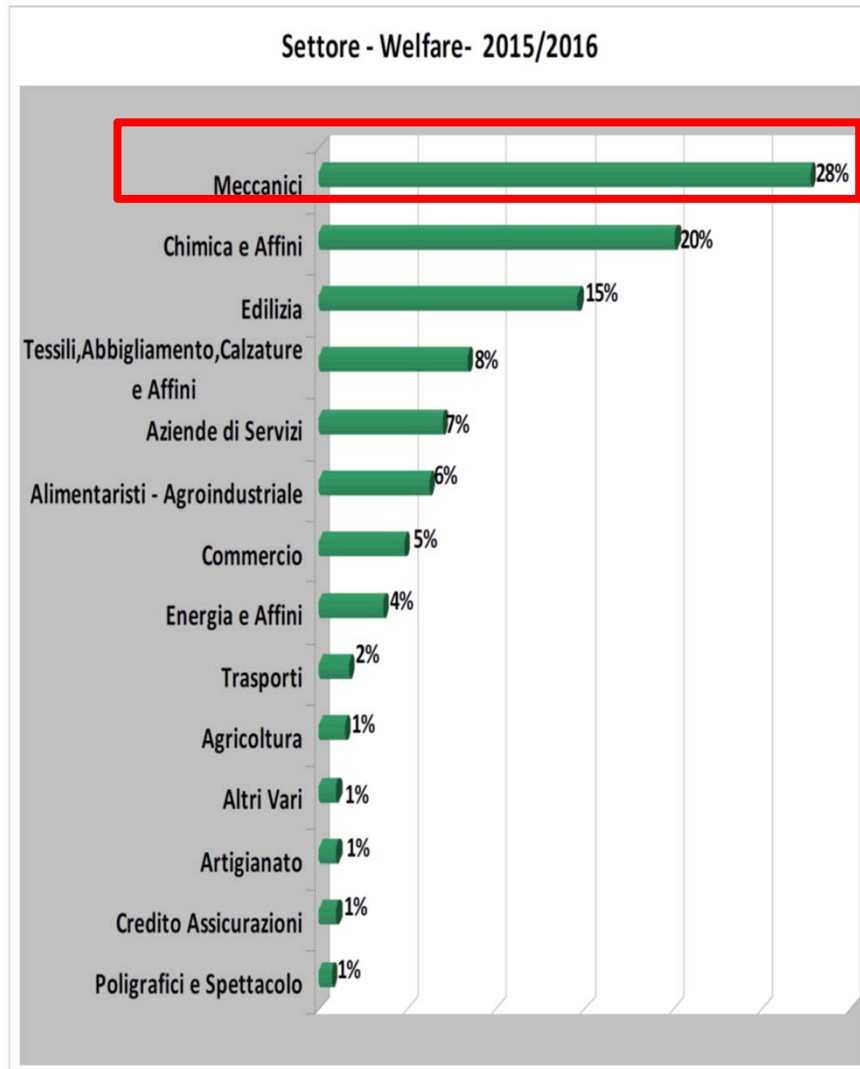
□ Contrattazione aziendale e Welfare

- Tra le materie trattate con maggiore frequenza

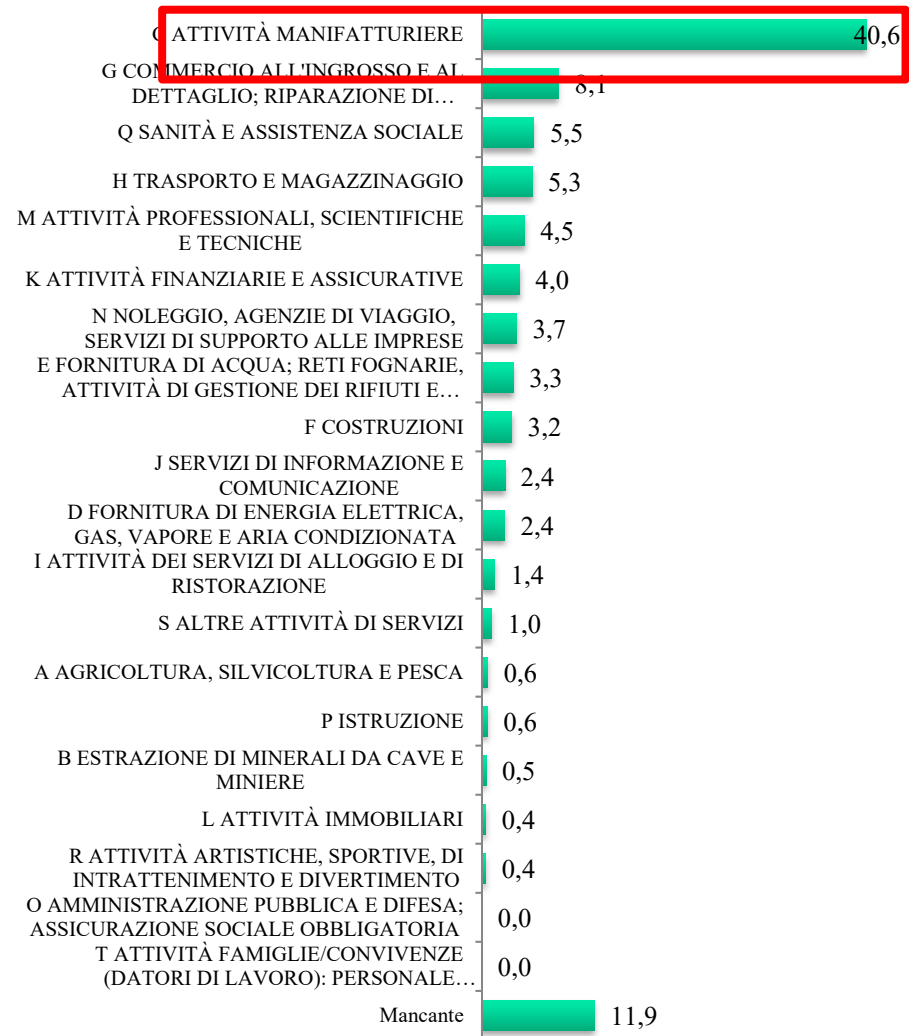
- ✓ Salario 43% (23% nel 2013-14) 
- ✓ Gestione delle crisi aziendali 37% (62% nel 2013-14) 
- ✓ Welfare Integrativo 20% (10% nel 2013-14) 

Osservatorio OCSEL – Repository Min.

Diffusione welfare aziendale per settore



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale



Dati Repository Min lavoro

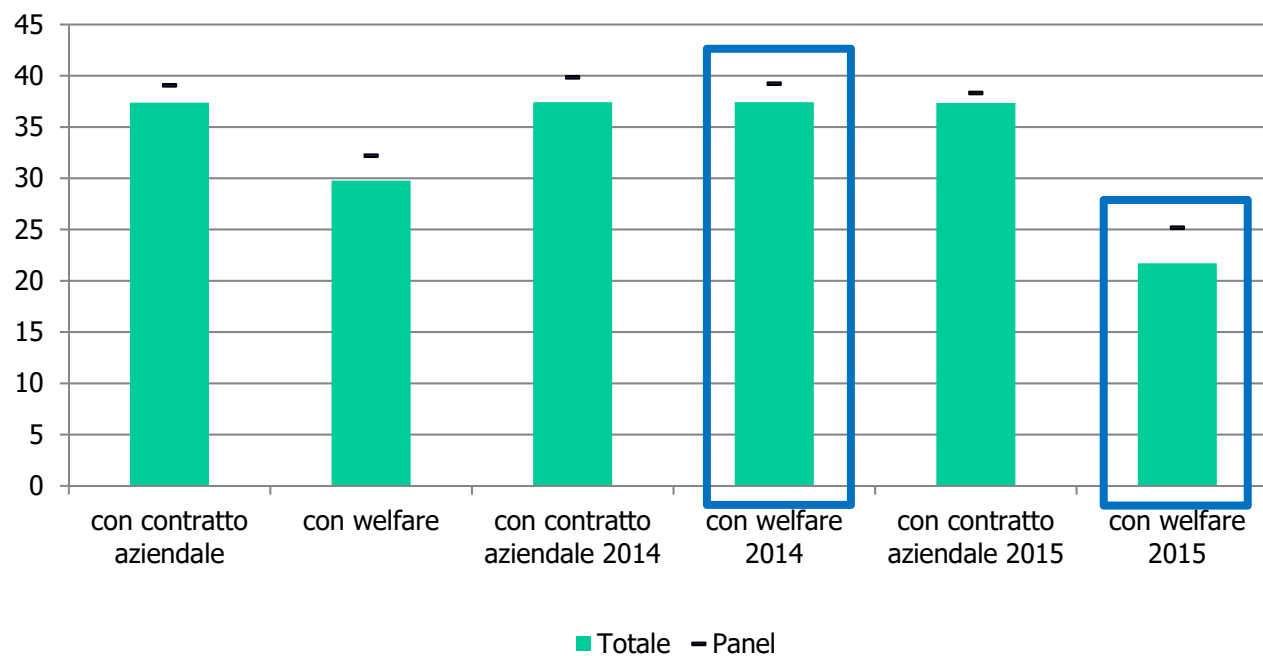
L'indagine Federmeccanica presso le imprese

L'indagine Federmeccanica presso le imprese

- Indagine condotta **2015** (2014) e **2016** (2015) copre circa 1,300 imprese del settore metalmeccanico
 - ✓ di cui circa 700 sono imprese «panel» presenti in entrambi gli anni
 - ✓ incrocio con archivio AIDA (bilanci imprese)
- Informazioni su ragione sociale, struttura occupazione, salari, contrattazione aziendale e relazioni industriali
 - ✓ contratto integrativo aziendale con erogazione di un premio variabile collettivo (PdR)
 - ✓ politiche di welfare aziendale, sotto forma di servizi forniti ai dipendenti
 - Sono esclusi: trattamenti concessi in applicazioni di norme di legge o di CCNL; e personale dirigenziale

Contrattazione e welfare aziendale

FIGURA 1 - Diffusione contrattazione e welfare aziendale, 2014-15
% imprese



Nota: elaborazioni dati indagine federmeccanica

Contrattazione e welfare aziendale

Tabella 1 - Incidenza della contrattazione e del welfare aziendale, 2014-15

Welfare aziendale:			
Contrattazione aziendale:	No	Si	Totale
No	49,91	12,72	62,63
Si	20,33	17,04	37,37
Totale	70,24	29,76	100

Nota: elaborazioni dati indagine federmeccanica

Contrattazione e welfare aziendale

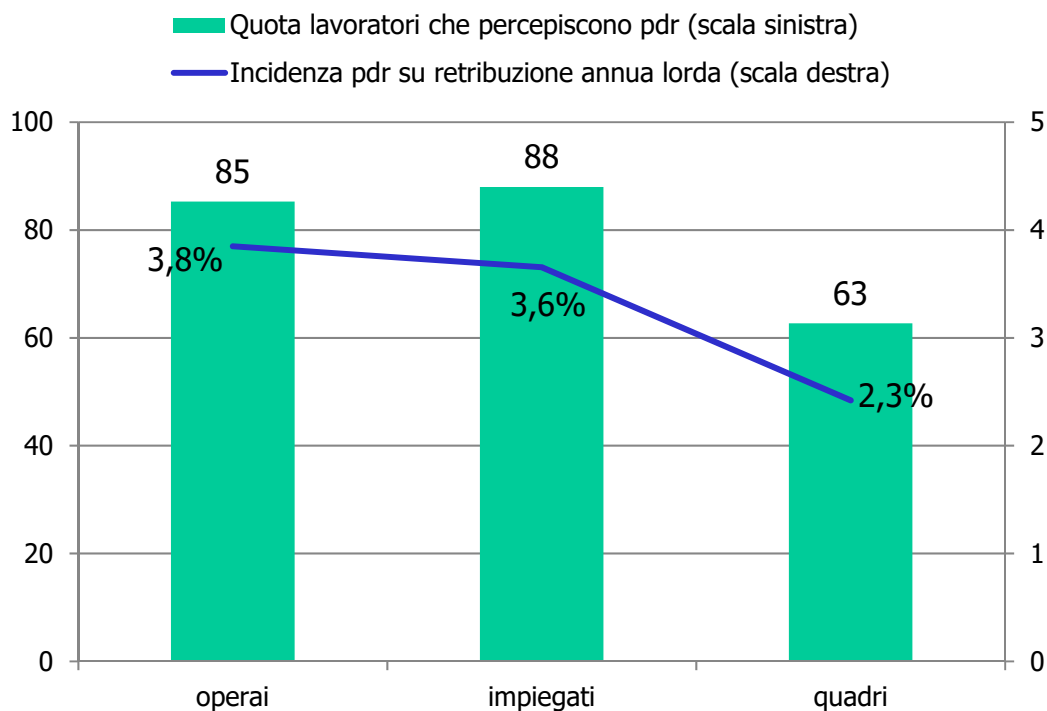
Tabella 2 -Intenzioni delle imprese nel 2016

	TOTALE	Imprese con contratto az	Imprese senza contratto az
negozierà premio di risultato (PdR)	24,73	44,17	13,15
negozierà trasformazione premio di risultato in welfare	14,93	30,21	5,83
welfare unilaterale	11,06	15,19	8,77

Nota: elaborazioni dati indagine federmeccanica

Contrattazione e welfare aziendale

Figura 2 – Lavoratori che percepiscono PdR e incidenza PdR su retribuzione (per qualifica)

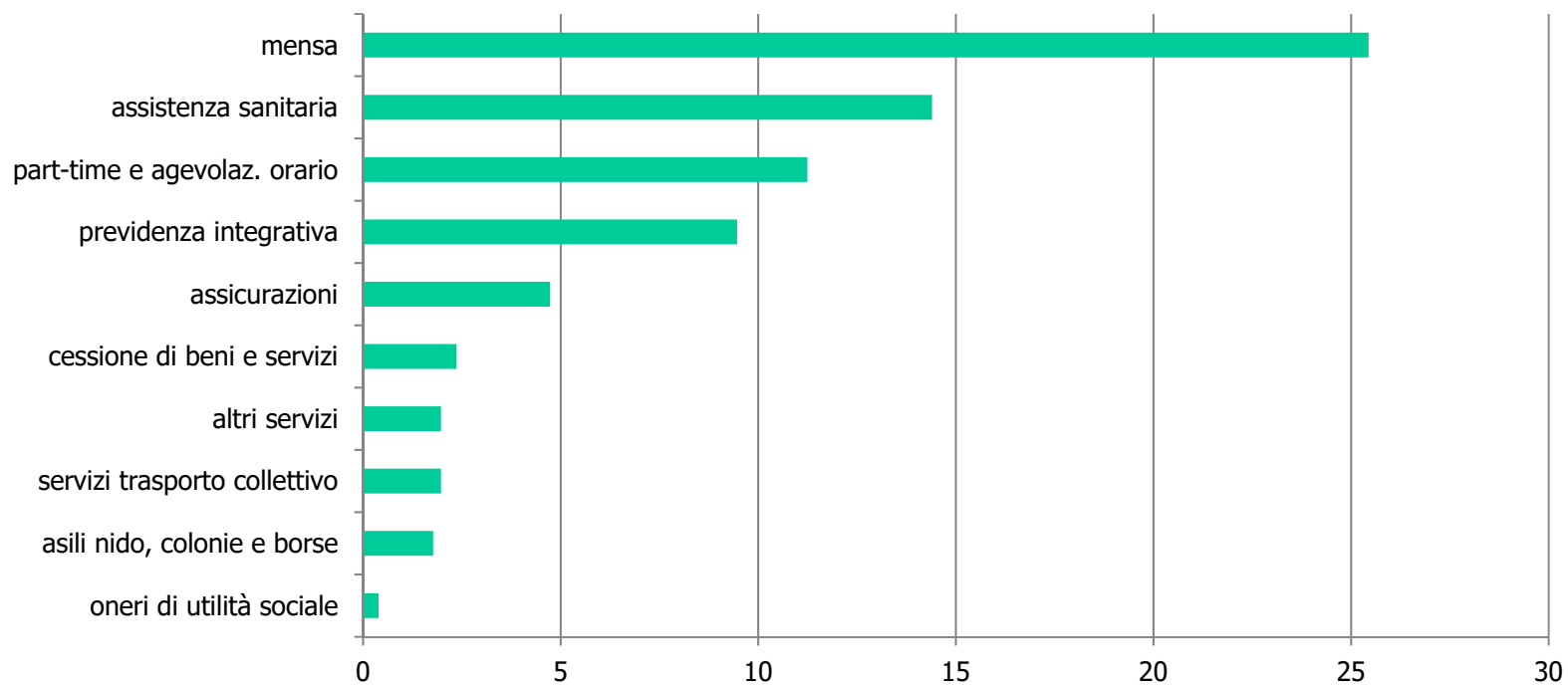


Nota: elaborazioni dati indagine federmeccanica

Contrattazione e welfare aziendale

Figura 3 - Servizi di welfare previsti da contratto aziendale

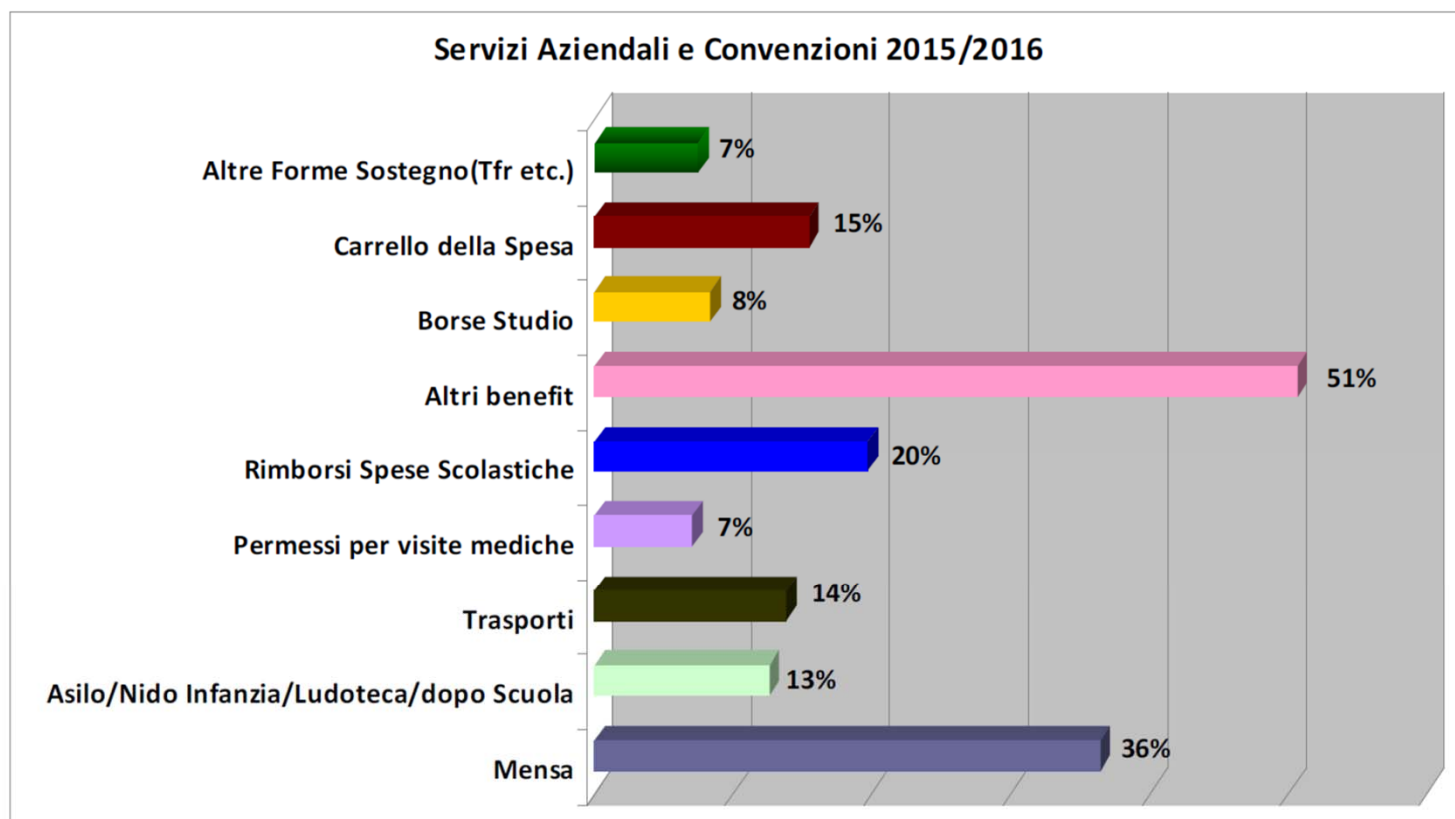
% imprese sul tot



Nota: elaborazioni dati indagine federmeccanica

Confronto Osservatorio OCSEL - CISL

(% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2015-16)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

Contrattazione e welfare aziendale

Fig 4a -Contrattazione aziendale per classe dimensionale

(% imprese e numero dipendenti coinvolti)

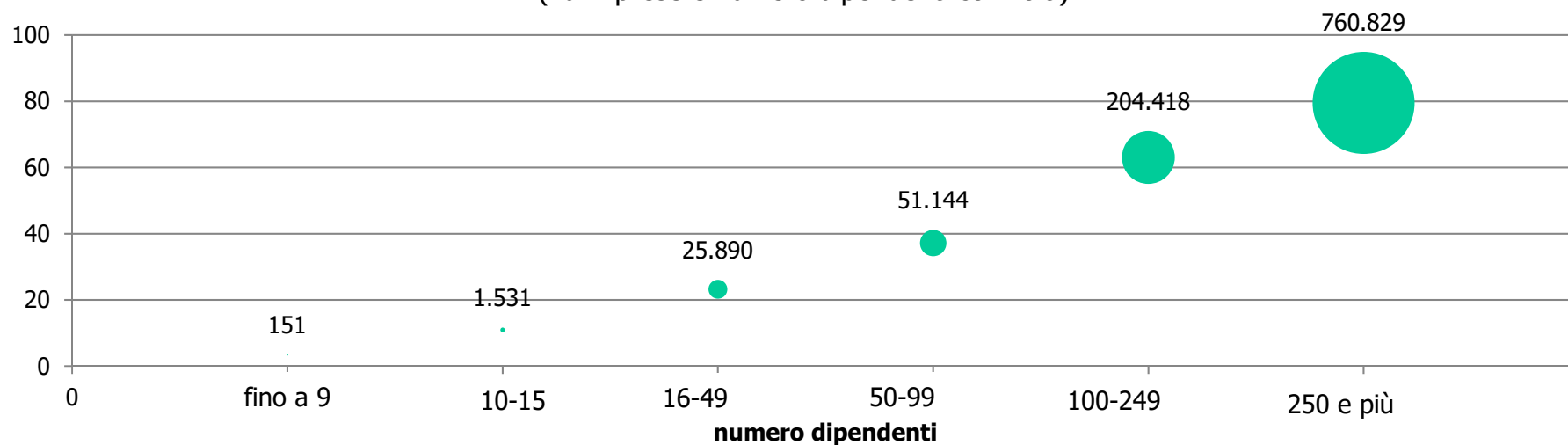
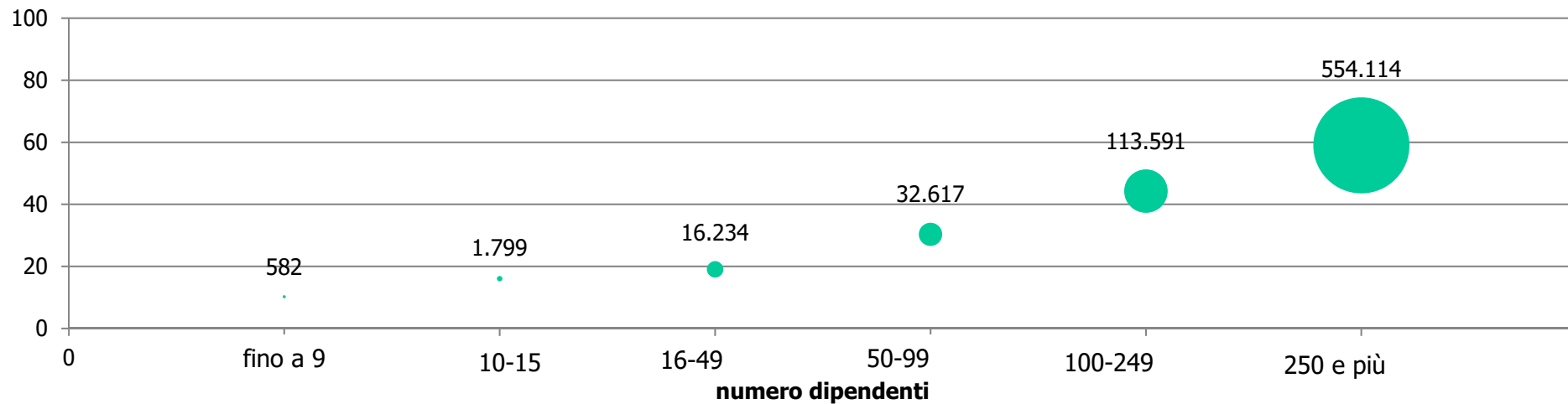


Fig 4b -Welfare aziendale per classe dimensionale

(% imprese e numero dipendenti coinvolti)



Contrattazione e welfare aziendale

Fig 5a - Contrattazione e welfare per tasso di sindacalizzazione

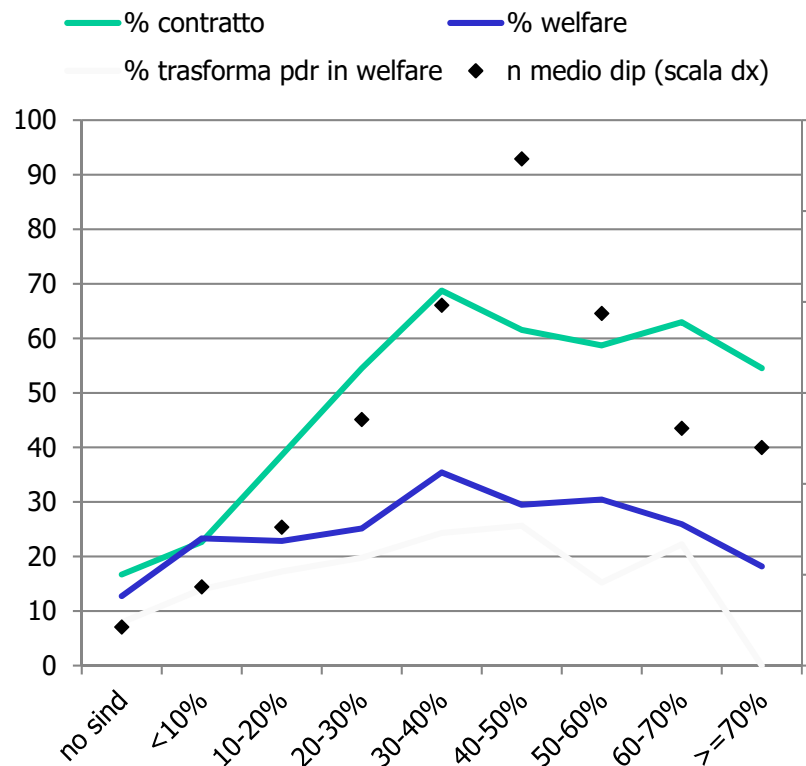
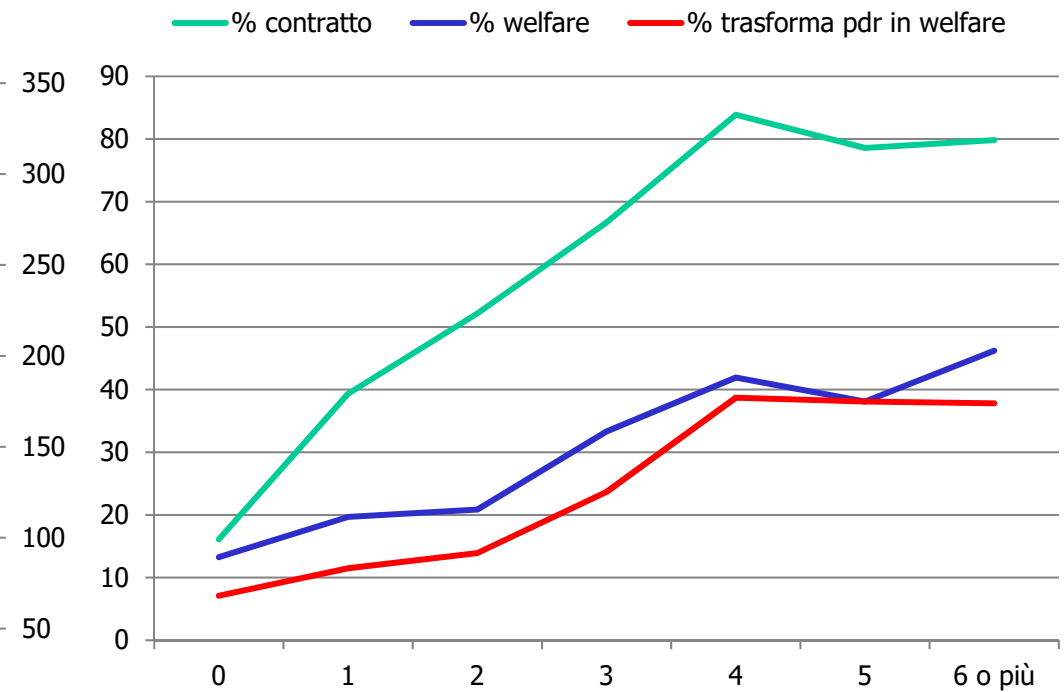


Fig 5b - Contrattazione e welfare per numero di rappresentanti sindacali in azienda



Contrattazione e welfare aziendale

Tabella 3 - Contrattazione e performance aziendale, 2015

	Imprese senza contratto aziendale	Imprese con contratto aziendale	Imprese che trasformano PdR in welfare
N medio addetti	88	234	300
valore aggiunto per addetto (migliaia)	65.605	83.634	82.292
costo del lavoro per addetto (migliaia)	46.892	54.083	53.370
ROA	4,2	5,4	5,6
% imprese innovative (*)	21,8	40,0	40,01

(*) quota imprese che percepiscono diritti da brevetti

Nota: elaborazioni dati indagine federmeccanica

Analisi dei contenuti:

Condizioni di convertibilità del PdR in welfare:

- frequente rinvio a regolamenti attuativi
- scelta libera del lavoratore
- servizi di welfare tradizionali (mensa, ass. sanitaria, previdenza int., buoni benzina, voucher spesa, ecc.)
- adesione a pacchetti di «provider» esterni
- vincoli di erogabilità:
 - ✓ verifica indicatori scelti (produttività, qualità, finanziari)
 - ✓ coefficienti di correzione in base a presenze/assenze
 - ✓ convertibilità: importi in somma fissa, percentuali max/min (25%, 50%, 75%, 100%), o libera
 - ✓ in alcuni casi maggiorazione az. (5%) se PdR convertito in welfare
 - ✓ vincoli temporali fruizione (30 nov)

La soddisfazione dei lavoratori (1)

Quarta rilevazione MOL (Monitor sul lavoro)

- L'indagine MOL
 - ✓ 1.060 lavoratori dipendenti, rappresentativi per genere, età, area di residenza e titolo di studio a livello nazionale occupati nell'industria metalmeccanica;
 - ✓ 100 imprenditori di Federmeccanica
- 42,7% welfare aziendale recente (ultimi 4 anni)
- 57,3% welfare aziendale lunga tradizione
 - ✓ + 10 anni welfare: <9 addetti 18,7%; +250 addetti 51,6%
- conoscenza normativa welfare aziendale ancora debole:
 - ✓ solo il 47,1% dei lavoratori è informato delle esenzioni fiscali
 - ✓ nella scelta tra aumento di salario in busta paga o welfare, l'80% sceglie busta paga
 - ✓ scarsa percezione riguardo al coinvolgimento dei lavoratori nelle scelte, il 40% ritiene di essere escluso
 - ✓ percezione di difficoltà nel disporre dei servizi quando serve

La soddisfazione dei lavoratori (2)

Quarta rilevazione MOL (Monitor sul lavoro)

- Soddisfazione e clima aziendale
 - ✓ welfare aziendale = percezione di qualità del lavoro e clima aziendale «superiore» rispetto alle imprese dove non c'è welfare
- Coinvolgimento nelle decisioni di welfare aziendale
 - ✓ 50% avviene coinvolgimento (25% sindacato; 25% lavoratori)
- il grado di soddisfazione dei lavoratori
 - ✓ il 65,6% dei lavoratori ritiene di essere stato informato circa iniziative di welfare aziendale
 - ✓ Il 56% le ritiene fruibili nell'arco dell'anno, ma il 51% ritiene difficile declinarle sulla base delle proprie esigenze
 - ✓ Il welfare non è percepito solo come vantaggio economico ma per migliorare il benessere dei lavoratori (50%); produttività e competitività (50%)
 - ✓ Il 25% dei lavoratori non risponde o non sa

Problematicità

- La fiscalità di vantaggio per incentivare la diffusione di componenti variabili di retribuzione (legata alla produttività) genera “regressività” nel prelievo (si tassa di meno il PdR rispetto a minimi dei CCNL),
 - ✓ viola il principio di progressività della tassazione del reddito
 - ✓ importante verificare gli effetti sulla produttività per evitare effetti spreco
- welfare aziendale accentua dualismo e segmentazione (grandi e piccole imprese, Nord-Sud)
- contrattazione collettiva territoriale (piccole imprese)
 - ✓ semplice beneficio fiscale ?
 - ✓ imprese che non hanno (non vogliono) rappresentanze sindacali e/o associazione di categoria
- Percentuale dei premi convertiti esigua (2-3%)

Conclusioni

- Interventi legislativi hanno incentivato la diffusione del welfare aziendale negoziato
- In questa prima fase difficile individuare grandi innovazioni negli interventi di welfare rispetto al passato
 - ✓ Importi convertiti sono modesti
 - ✓ ...potenzialità in termini di organizzazione del lavoro (lav. agile/smart), conciliazione dei tempi di lavoro (fless.orari, caregiver)
- La piccola impresa - grazie alla contrattazione territoriale - è maggiormente presente
 - ✓ la diffusione degli accordi e i contenuti evidenziano più comportamenti volti a beneficiare degli incentivi fiscali che ad introdurre novità nel welfare aziendale
- Da studiare gli effetti sulla produttività/efficienza

Grazie per l'attenzione

Appendice

Tipologie di welfare aziendale

Esempio di benefit e strumenti di welfare aziendale	
Area	Servizio/Benefit
Casse Sanitarie e Previdenza complementare	Contribuzione Fondi Pensione integrativi Integrazione Cassa Sanitaria Spese Sanitarie (occhiali, dentistiche, diagnostiche)
Mutui e Finanziamenti	Mutui e Finanziamenti personali
Voucher	Buoni acquisto (libri; spesa) Buoni sconto
Scuola e Istruzione	Rette per Scuole di ogni ordine e grado Colonie climatiche/centri estivi Borse di studio e Testi scolastici
Benefit di utilità sociale	Educazione e corsi per i figli Ricreazione (abbonamenti a palestre, cinema, teatro etc.) Assistenza sociale, badanti, babysitter, assistenza sanitaria o opere di culto

Nota: Leonardi (2017)