



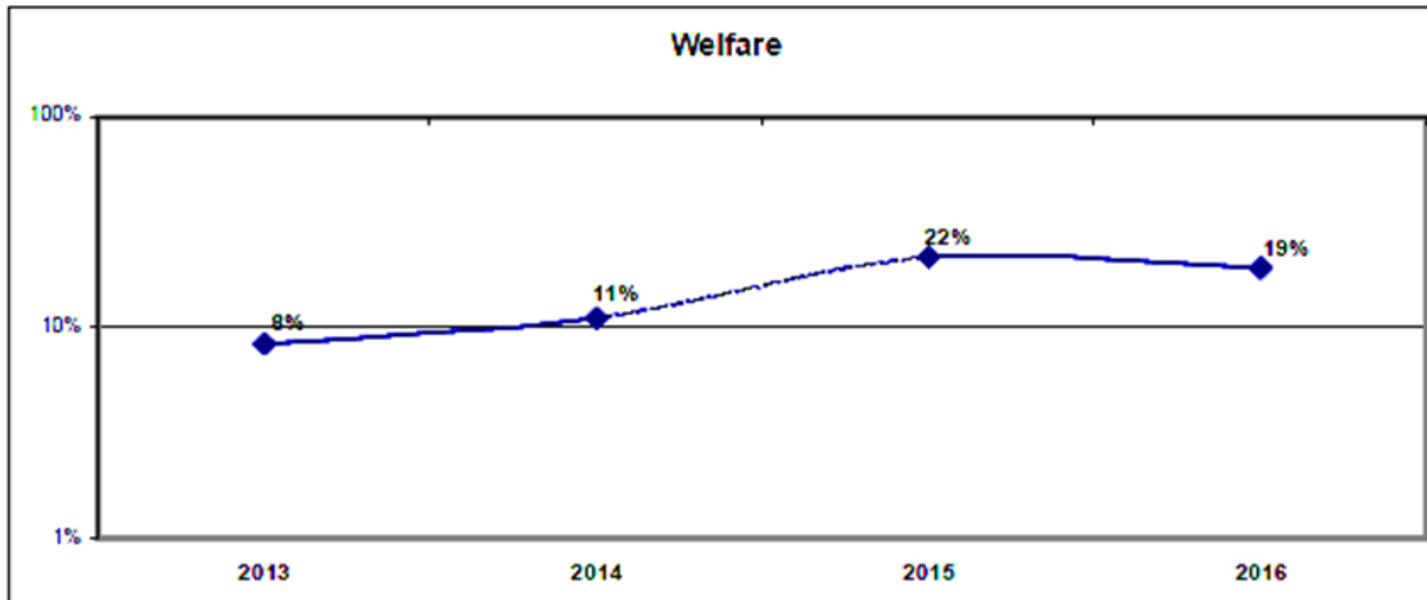
WELFARE CONTRATTUALE WELFARE AZIENDALE

Ciro Donnarumma
8 Novembre 2017

Welfare territoriale - Welfare aziendale

Secondo i dati OCSEL (Osservatorio della Contrattazione della Cisl Nazionale) dal 2013 al 2016 gli accordi sul tema del welfare aziendale **sono aumentati**. Dal 2013 (quando solo l'8% degli accordi prevedono la materia welfare) gli accordi su tale argomento hanno subito una forte pressione verso l'alto raddoppiandosi tra il 2014 (10%) e il 2015 (22%) per poi stabilizzarsi nel 2016 attorno al 19%.

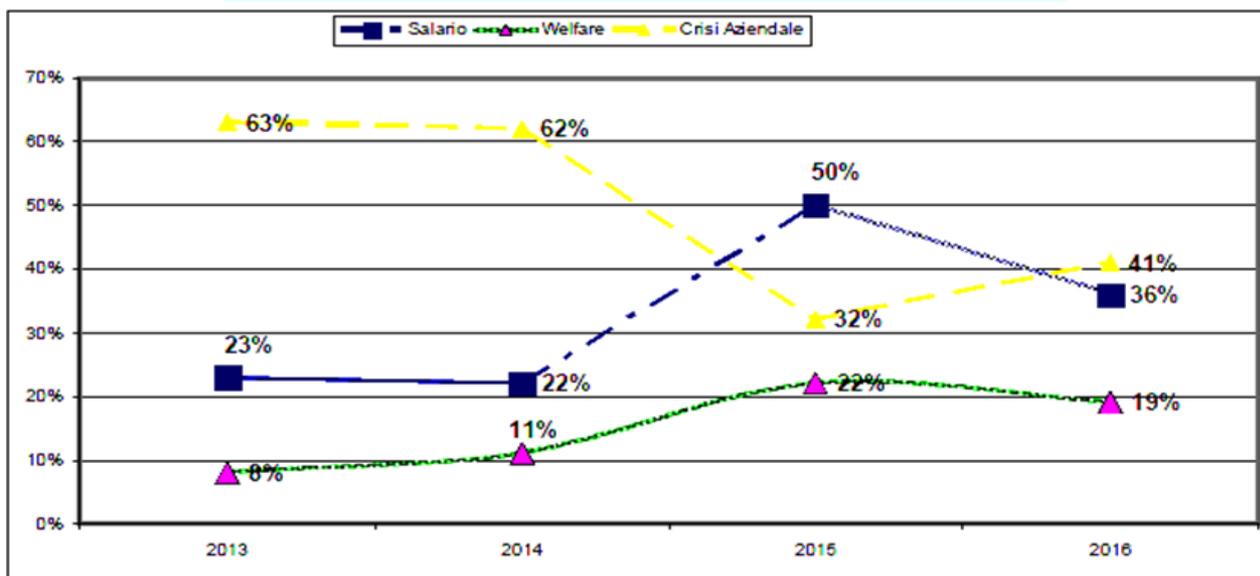
Grafico 1 - Welfare- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



Welfare territoriale - Welfare aziendale

E' evidente la correlazione tra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di welfare. In alcuni casi, soprattutto nelle situazioni di crisi, **cala la contrattazione del salario a favore della prestazione che prevede previdenze sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori anche a fronte del contenimento delle prestazioni pubbliche.** Infatti mentre il salario cala nel picco della crisi, il welfare mantiene la sua percentuale di regolamentazione.

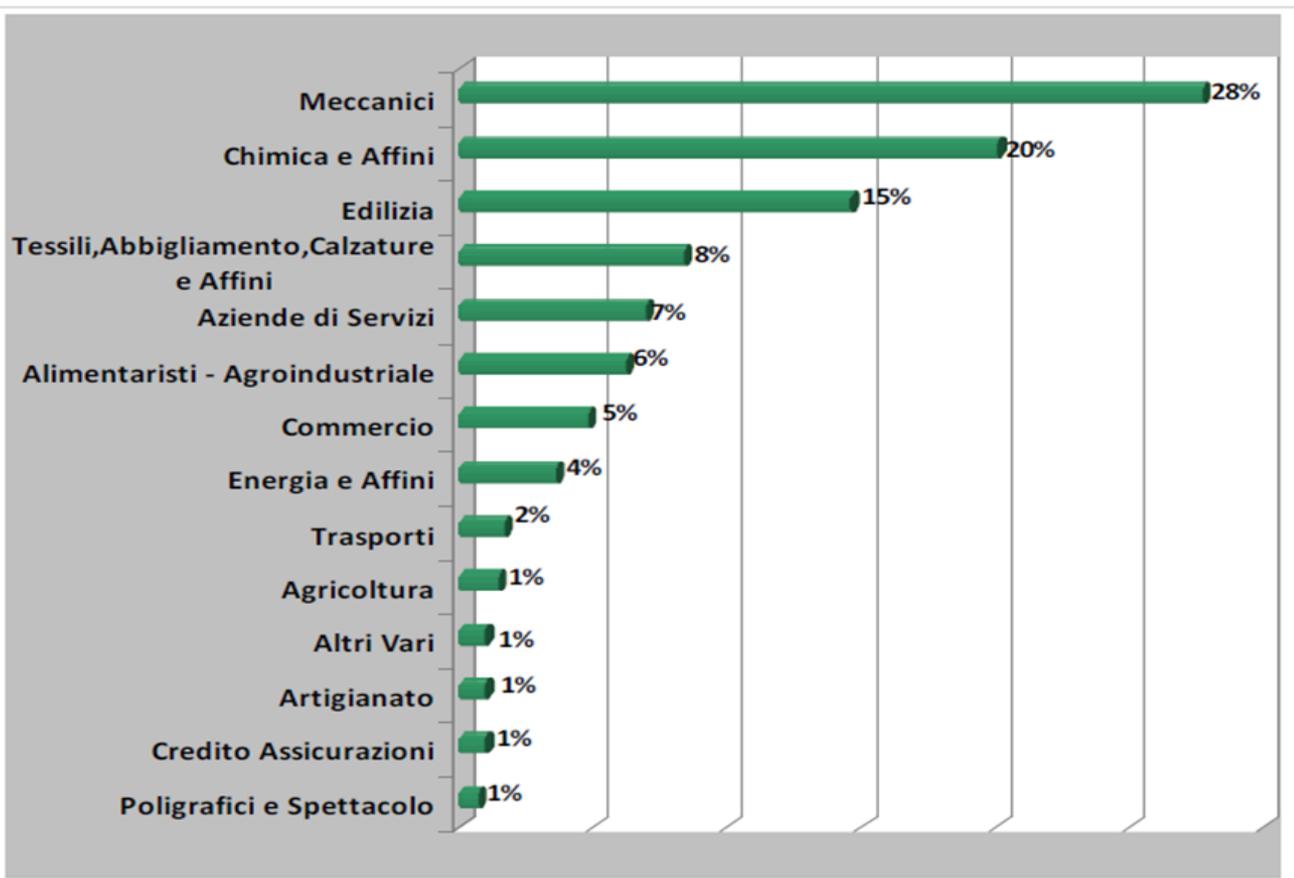
Grafico 2 Variabili incrociate - Salario - Crisi Aziendale -Welfare (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)



Welfare territoriale - Welfare aziendale

I settori maggiormente coinvolti nella regolamentazione del Welfare, negli ultimi due anni, sono il settore Metalmeccanico (28%), Chimico (20%) Edilizia (15%) il settore Tessili - Abbigliamento (8%), Aziende di Servizi (7%) Alimentaristi - Agroindustria (6%) e il Commercio (5%). A seguire in percentuali minori, tutti gli altri settori (grafico 3).

Grafico 3- Ripartizione settoriale degli Accordi sul "Welfare" (% sul totale degli accordi sottoscritti). Biennio 2015/2016



Stato attuale della contrattazione

In data 20.03.2017 sono stati depositati presso il Ministero del Lavoro **20.003** accordi, di cui **11.547** si riferiscono a contratti sottoscritti nel 2015 (circa 16.300 aziendali + 3.703 territoriali), che riguardano ben **5 milioni di lavoratori interessati** (circa il 30% degli occupati nel privato), **2.147** prevedono un piano di partecipazione e **4.317** prevedono misure di **welfare aziendale** .

La **Regione Emilia Romagna** è la **seconda a livello nazionale** per contratti collettivi depositati dopo la Lombardia, con ben **3.207 contratti aziendali e territoriali** stipulati e trasmessi alle DTL tra Piacenza e Rimini.

Inoltre i dati ci dicono che :

- **il 20,6% degli accordi prevedono welfare aziendale;**
- **il 10,6% degli accordi prevedono partecipazione organizzativa;**
- **il 78% usa parametri produttività, il 58,3% parametri redditività, il 44,5% parametri qualità.**

Modelli di Welfare contrattuale

- ❑ **Welfare contrattuale:** trae origine da un contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale).
- ❑ **Welfare bilaterale:** sviluppato dalla contrattazione collettiva a qualsiasi livello, nell'ambito di un sistema strutturato di enti e fondi bilaterali che erogano i servizi e le prestazioni negoziati.
- ❑ **Welfare territoriale:** welfare contrattuale collettivo, la cui fonte è la contrattazione tra le parti sociali a livello territoriale.

Welfare aziendale

- ❑ **Welfare aziendale:** welfare aziendale prevede l'erogazione di benefit e servizi a sostegno del reddito dei lavoratori, in modo da incrementare il benessere lavorativo e familiare.
- ❑ **Welfare aziendale volontario:** welfare volontario concesso unilateralmente e volontariamente dal datore di lavoro senza alcuna costrizione di natura legale, contrattuale o regolamentare.
- ❑ **Welfare aziendale obbligatorio:** welfare obbligato prevede accordo sindacale o regolamento unilaterale aziendale, come ad esempio il welfare previsto dai CCNL dei metalmeccanici - Federmeccanica.

Welfare di produttività

- **Welfare di produttività:** modalità di erogazione/fruizione dei premi di risultato o della partecipazione agli utili, che identifica le prestazioni e i servizi ottenuti dai lavoratori in sostituzione (totale o parziale, a discrezione del dipendente) dei premi di risultato o degli utili.

Tale concetto può essere espresso anche come "welfarizzazione" del premio di produttività ossia come modalità regolamentata dalla contrattazione collettiva.

Perché il welfare aziendale?

- In Italia le aziende si stanno sempre più rendendo conto dei possibili vantaggi del welfare aziendale :
 - **Genera effetti positivi sul dipendente** (supporto percepito dal dipendente nei confronti dell'azienda, che contribuisce a determinare maggiore impegno al lavoro);
 - **Migliora il clima aziendale;**
 - **Accresce l'attrattività delle risorse umane** - miglioramento il trattenimento dei lavoratori più competenti e diminuendo il *turn over*;
 - **Aumenta la produttività;**
 - **Aumenta il benessere dei dipendente e del suo nucleo familiare;**
 - **Introduce nuove logiche relazionali e di concertazione con i portatori d'interesse aziendali;**
 - **Ottimizza le risorse economiche disponibili** (regime fiscale di favore) - ciò vale anche per il lavoratore (detassazione totale, maggiore potere d'acquisto);

Obiezioni al welfare aziendale

□ Quali sono le obiezioni rivolte al welfare aziendale?

- Non essere in coerenza con la meritocrazia (va a tutti a prescindere dall'apporto dato da ciascuno alla *performance* - *anche se in alcune aziende è collegato alla premialità individuale*);
- Deve avere una certa dimensione economica per essere motivante (non possono essere pochi spiccioli);
- Incertezza sui costi di gestione dei «pacchetti welfare aziendale» (attenzione : sono le piattaforme a cui si rivolgono le aziende a fare il prezzo);
- Crea differenze tra chi lo riceve e chi non ha questa opportunità (es. chi lavora nelle piccole aziende, i precari);
- Il welfare aziendale è detassato, ma anche decontribuito (perdita contribuzione previdenziale per il lavoratore);
- Può dare argomenti a chi vuol smantellare il welfare statale.

Condivisione del Welfare aziendale

È assolutamente necessario che il welfare aziendale contrattuale parta da un'analisi condivisa (RSU/RSA - azienda) dei fabbisogni dei lavoratori e delle lavoratrici.

NO a decisioni unilaterali delle aziende (in base alla sua visione degli obiettivi)!

NO alla delega delle scelte, da parte di un'azienda, ad una società di consulenza esterna (che, in molti casi, propone il suo pacchetto a prescindere dall'analisi dei fabbisogni specifici presenti in azienda)!

Il welfare aziendale è un insieme coerente di risposte a bisogni
- NON SI PUO' PRESCINDERE DALL'ANALISI DEI FABBISOGNI!!!

Condivisione del Welfare aziendale

- Il principale punto debole del welfare aziendale è proprio questo ...
- ... in molti casi le «ricette» proposte sono fortemente standardizzate (le stesse in contesti anche diversissimi), chi decide cosa proporre sono i consulenti aziendali, i lavoratori e le lavoratrici e i loro rappresentanti non sono ascoltati
- Ciò contribuisce ad accrescere la diffidenza dei lavoratori nei confronti del welfare aziendale ...

Esempio di Welfare territoriale/bilaterale

EBER

Asili nido	350€
Scuole materne	250€
Scuole elementari	150€
Scuole medie inferiori	120€
Scuole medie superiori	200€
Università	400€
Campi estivi	40€ a settimana per un max 4 settimane
Trasporto	150€
Trasporto scolastico	150€
*Lenti/occhiali	150€
Protesi acustiche	300€
**Spese funerarie	500€
**Non autosufficienza	400€
*Tickets sanitari	Sino a un massimo di 150€
Punti patente	150€
Maternità	Integrazione sino all'80% dell'astensione facoltativa per un massimo di 6 mesi

Esempio di Welfare aziendali

ACCORDO GRUPPO IMA 28/07/2017

Oltre a scelte di rinforzo della previdenza integrativa e dell'assistenza sanitaria integrativa (il contributo aziendale sia nel primo che nel secondo versante è più alto rispetto allo standard contrattuale), **l'azienda istituisce borse di studio destinate ai figli dei dipendenti suddivise in due diverse tipologie:**

- a) diploma di scuola superiore in area tecnica;
- b) laurea quadriennale o triennale e magistrali di secondo ciclo. La borsa di studio è correlata al conseguimento non solo del titolo ma di una votazione pari o superiore a 80/100.

Il Gruppo IMA dispone poi di una piattaforma informatica dalla quale il lavoratore sceglie autonomamente tra un paniere di servizi e beni welfare.

Le modalità di copertura vanno dal rimborso (previa presentazione di spese documentate) al voucher.

Esempio di Welfare aziendale

ACCORDO DUCATI MOTOR HOLDING

A partire da gennaio 2018 la quota a carico aziendale relativa ai fondi negoziali di previdenza complementare **sarà portata all'1,8%**.

Nell'ambito del piano di assistenza sanitaria complementare le parti, hanno migliorato le prestazioni precedentemente definite. **La nuova polizza consente di usufruire in maniera più estesa delle coperture per le prestazioni effettuate in regime di servizio sanitario nazionale (rimborso ticket) incrementando le prestazioni con nuove coperture quali la medicina preventiva e cure riabilitative e odontoiatriche. Più agevole la quota per i familiari a carico.**

Sono previste **8 ore aggiuntive di permesso retribuito alla nascita del figlio per il padre**. Miglioramento delle condizioni sono pattuite rispetto ai congedi parentali.

Esteso alla fascia di età **3-8 anni del figlio il diritto ad usufruire di permessi retribuiti per malattia fino a 25 ore, di cui 8 ore utilizzabili anche per visita medica specialistica dei figli.**

Sono state allargate ai figli dei dipendenti le borse di studio erogate dall'azienda al conseguimento del diploma di scuola superiore o laurea. L'opportunità, introdotta in via sperimentale, sarà limitata a **massimo 5 borse studio annue**.

Erogato bonus lordo pari a **350 euro annui per ognuno degli anni di iscrizione all'asilo nido in qualità di contributo retta per dipendenti che, dietro presentazione ISEE.**

Esempio di Welfare aziendale

GRUPPO MARAZZI

Interessante l'introduzione del così detto **Flexible benefits**, ossia un budget individuale che garantisce il rimborso del 50% dei costi sostenuti per alcuni servizi (buoni spesa/carburante, previdenza, studio/formazione, ecc.); contributo retta nido.

Una Marazzi Card garantisce invece sconti verso negozi convenzionati.

L'accordo per la sua parte inerente l'**welfare** si completa con permessi aggiuntivi per maternità e congedi parentali.



esempio di Welfare aziendale

BASF 07/07/2017

La contrattazione del welfare aziendale tocca qui diversi temi:

Integrazione delle spettanze relative ai congedi per **assistenza disabili**. In relazione alla **L.104, art.33 c.3**, le parti hanno concordato che oltre ai 3 giorni mensili di permesso retribuito i lavoratori potranno **usufruire di ulteriori 5 giorni annui**;

- Integrazione rispetto a quanto previsto in materia di congedi parentali e assistenza figli fino ai 10 anni;
- Visite mediche: permessi retribuiti fino a 4 ore annue;
- Per garantire il diritto allo studio e alla formazione le parti hanno convenuto di aumentare del 20% i permessi retribuiti, attualmente previsti dal capitolo XII, art. 63 punto 4, lettera B), del vigente CCNL nella misura massima delle 150 ore triennali pro capite, **portandoli a 180 ore triennali pro capite**.

Istituita anche la regolamentazione di una borsa di studio. A decorrere dall'anno scolastico 2017-2018 previsti rimborsi così ripartiti: **€ 150 per ciascun figlio iscritto alle scuole medie inferiori**; **€ 200 per ciascun figlio iscritto alle medie superiori**; **€ 400 per ciascun figlio iscritto all'università**.

La borsa di studio sarà erogata in base ad alcuni definiti parametri di merito: per le scuole medie inferiori e superiori ci sarà qualora lo studente sia stato ammesso all'anno scolastico successivo; per le facoltà universitarie l'erogazione avverrà solo per gli studenti regolarmente in corso.

Percorso di welfare aziendale

Il welfare aziendale può nascere da richieste dei dipendenti, dalle RSU- RSA o dalla Azienda.

Occorre prevedere una ricognizione delle pratiche compatibili con il welfare aziendale già previste nell'impresa (vanno integrate in un approccio più strutturato ed efficace);

Serve una mappatura dei servizi già presenti nel territorio (e che possono essere valorizzati al fine di dare risposte ai bisogni dei dipendenti, piuttosto che inventarsi servizi che ci sono già : non serve un asilo aziendale se gli asili sono già sul territorio - è possibile prevedere risorse date ai lavoratori per pagare le rate dell'asilo pubblico);

Prevedere una fase di studio sulle buone pratiche già realizzate in altre aziende;

Occorre una attenta progettazione di un'attività di comunicazione aziendale specifica per diffondere il welfare (se i lavoratori non conoscono non possono scegliere).

Verifica del welfare aziendale

- Occorre avere rapporti costanti con i portatori d'interesse aziendali e Sindacali;
- Incontri specifici fra RSU- RSA e Azienda;
- Focus group con i lavoratori per un'analisi della efficacia degli interventi e dei servizi di welfare attivati;
- Ri-formulazione delle misure di welfare aziendali in atto;
- Analisi di efficienza del sistema di comunicazione interno;
- Formazione ai lavoratori sul welfare aziendale.



Welfare aziendale

Conclusioni

Il Welfare aziendale - territoriale - bilaterale contrattato con il sindacato rafforzato dai benefici fiscali, **aumenta gli spazi della contrattazione sindacale aziendale** al fine di agganciare una parte importante della retribuzione ai risultati dell'impresa.

Per la Cisl **non è un traguardo di poco conto**. Il risparmio per le imprese è interessante non solo per l'agevolazione fiscale che si ha con l'introduzione di accordi aziendali che istituiscono una remunerazione variabile direttamente collegata agli incrementi (di produttività, di qualità, di innovazione, etc.) registrati in azienda su base annuale, ma anche per i vantaggi che derivano **dalla possibilità di istituire un welfare aziendale totalmente detassato e decontribuito, a cui i lavoratori potranno accedere (a seconda di quanto si prevede nell'accordo aziendale) in alternativa o in aggiunta alla retribuzione di risultato.**

Per questo motivo la proposta che la Cisl avanza è quella di lavorare insieme :

sindacato e aziende possono provare a partecipare alla co-costruzione di piani di welfare aziendale contrattati, realizzati dal basso, ovvero valorizzando i suggerimenti dei lavoratori e delle lavoratrici e evitando l'acquisto di pacchetti chiavi in mano dalle società di consulenza, per le quali vige il principio della vendita di ciò che hanno già pronto e non di ciò che sarebbe necessario e in linea con le aspettative sia del management che dei lavoratori.

Grazie