



# Le trasformazioni del welfare occupazionale: l'Italia in un'ottica europea

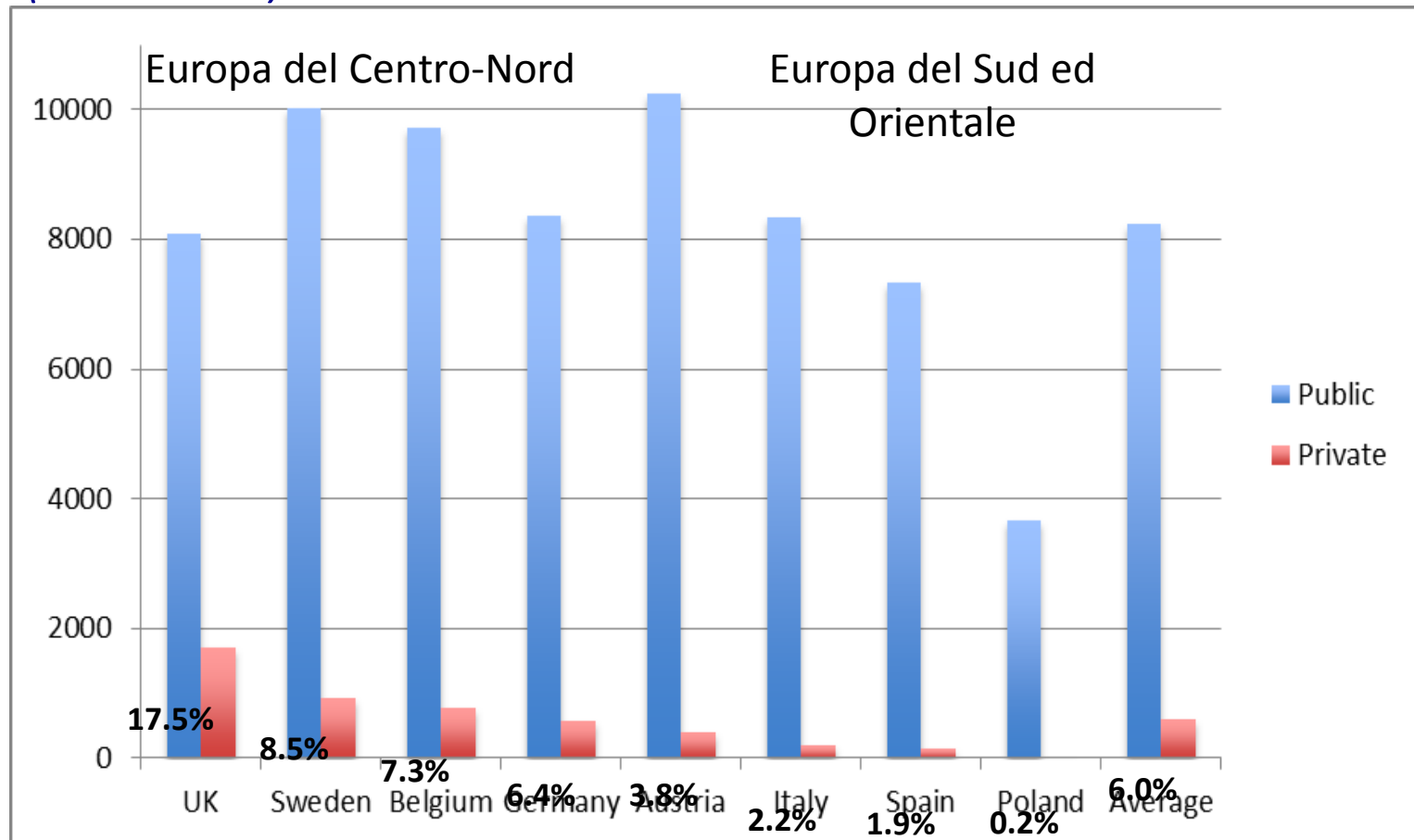
**Prof. Emmanuele Pavolini**  
**Università di Macerata**

# **Alcuni aspetti fondamentali nella discussione sul welfare aziendale (WA)**

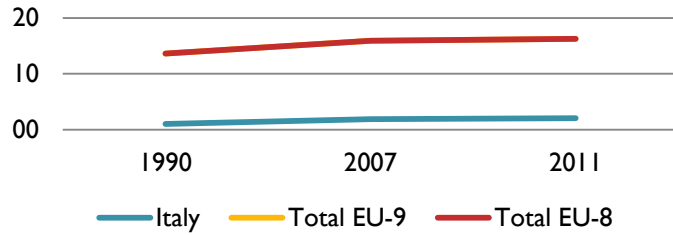
- Dov'è l'Italia in ottica europea?
- Come sta cambiando il WA in Italia?
- Welfare aziendale: motivazioni delle imprese (in Italia e altrove) e bisogni dei lavoratori
- Welfare aziendale e contrattazione decentrata: criticità e aspetti su cui intervenire

# Il welfare in azienda: in Italia è meno sviluppato che altrove

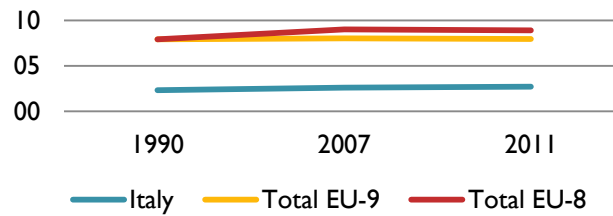
*La spesa in welfare occupazionale in % sul totale della spesa sociale (OCSE-SOCX)*



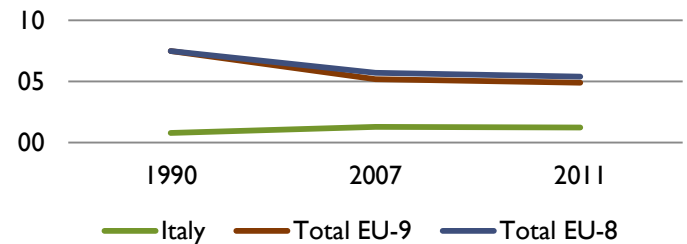
**Old age: incidence of voluntary private social expenditure on total social expenditure (%)**



**Incidence of voluntary private social expenditure on total social expenditure (%)**



**Health care: incidence of voluntary private social expenditure on total social expenditure (%)**



# Il welfare in azienda in Italia: dove eravamo 10 anni fa

|               | Imprese che offrono servizi di cura ai propri lavoratori (servizi di nido, etc.) (2004/05) |                                  |
|---------------|--|----------------------------------|
|               | % totale imprese   | % imprese con almeno 500 addetti |
| Svezia        | 2.7  | 7.3                              |
| Regno Unito   | 16.5   | 35.2                             |
| Germania      | 4.2  | 11.3                             |
| Francia       | 7.3  | 19.8                             |
| Paesi Bassi   | 32.8   | 79.2                             |
| Spagna        | 4.3  | 13.4                             |
| <b>Italia</b> | <b>2.1</b>   | <b>8.3</b>                       |

Fonte: Eurofound (2004-05)

# Il welfare in azienda in Italia: il quadro aggiornato

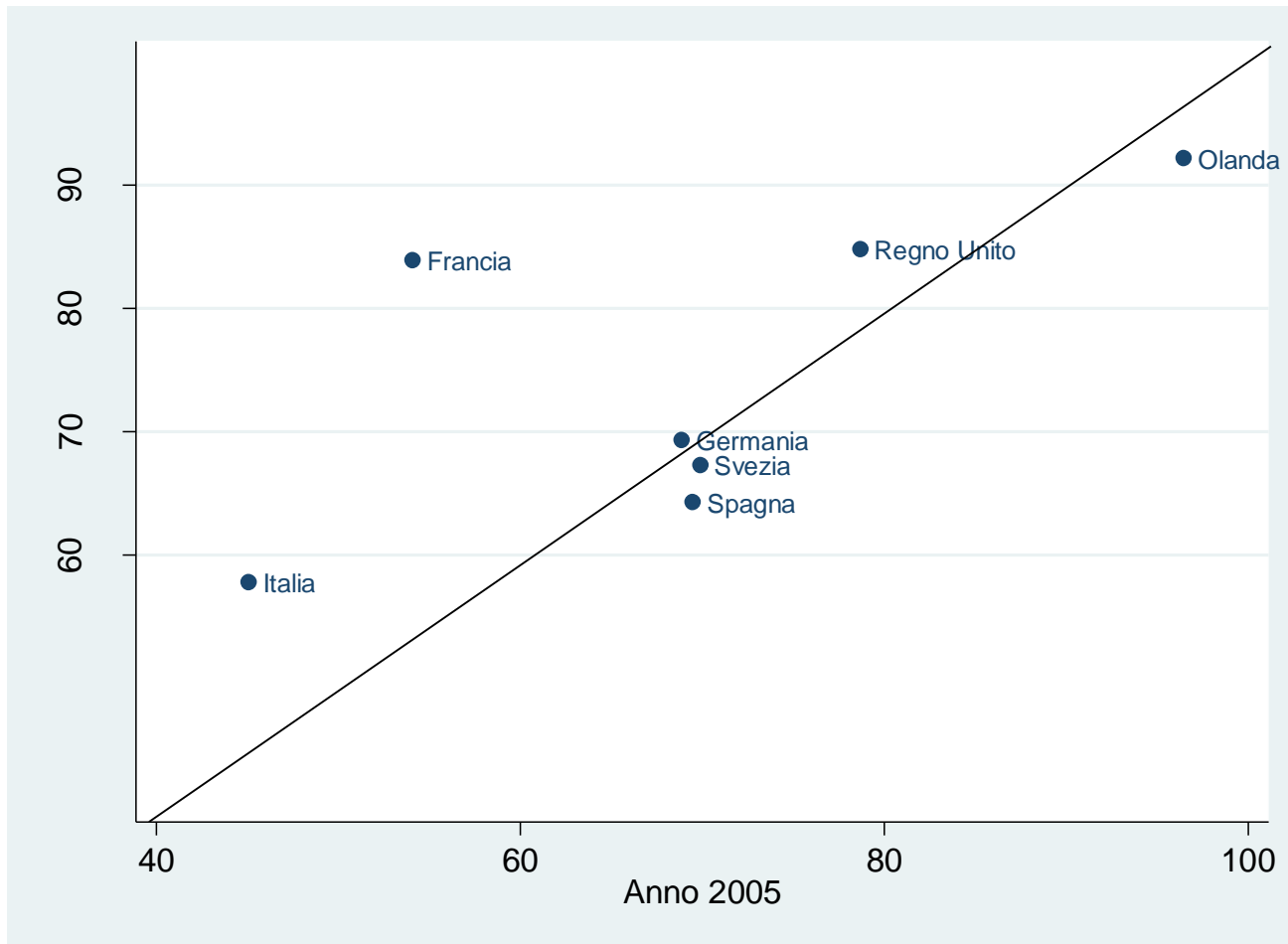
| <b>Prestazioni di welfare</b> | <i>% di grandi aziende (500+ addetti)<br/>con al proprio interno interventi</i> |
|-------------------------------|---|
| fondo pensione                | 87.5  |
| fondo sanitario               | 60.6  |
| prestiti agevolati            | 39.0  |
| disponibilità congedi 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  |
| fondo LTC                     | 9.4   |
| alloggi                       | 6.7   |

Fonte: Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013)

# Welfare aziendale per periodo di introduzione delle prestazioni

| Prestazioni di welfare:     | Anno istituzione prestazione |             |              |        |
|-----------------------------|------------------------------|-------------|--------------|--------|
|                             | Prima 2001                   | 2001-2005   | Dopo il 2005 | Totale |
| fondo pensione              | <b>61.1</b>                  | 17.9        | 21.0         | 100.0  |
| fondo sanitario             | 35.4                         | 12.5        | <b>52.1</b>  | 100.0  |
| prestiti agevolati          | 43.7                         | 34.2        | 22.1         | 100.0  |
| disponibilità congedi extra | 52.3                         | 15.9        | 31.8         | 100.0  |
| agevolazioni al consumo     | 47.7                         | 9.1         | <b>43.2</b>  | 100.0  |
| sostegno al reddito         | 42.6                         | 19.1        | <b>38.3</b>  | 100.0  |
| borse di studio             | <b>60.0</b>                  | 20.0        | 20.0         | 100.0  |
| servizi di cura l'infanzia  | 20.0                         | 22.9        | <b>57.1</b>  | 100.0  |
| fondo Ltc                   | 13.3                         | <b>86.7</b> |              | 100.0  |
| alloggi                     | 50.0                         | 50.0        |              | 100.0  |

Fonte: Pavolini, Ascoli e Mirabile (2013)



Percentuale di lavoratori con compiti di cura in aziende che aiutano la conciliazione: l'Italia in ottica comparata (anni 2005-2010)



# 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: elementi di criticità

- Il Welfare aziendale non va pensato (a partire dalle amministrazioni pubbliche) come sostitutivo di quello pubblico: *rischio di scarico di responsabilità su impresa*
- Il Welfare aziendale va adattato alle esigenze sia di *imprese di grandi dimensioni* come delle *PMI*
- Il Welfare aziendale richiede sempre più un *sistema di supporto per il suo sviluppo sia in azienda* (diversificazione dei bisogni dei lavoratori, comunicazione, etc.) che *fra aziende*

# Welfare aziendale: aspetti su cui intervenire ed il ruolo della contrattazione decentrata

- *La contrattazione decentrata può essere uno strumento molto utile per favorire la diffusione di forme di welfare aziendale, per varie ragioni fra cui:*
  - a. L'azione di soggetti in grado di facilitare la costruzione di reti fra imprese e lavoratori (imprenditori di policy)*
  - b. Cura della comunicazione e della discussione interna con i lavoratori (convincimento lavoratori – difficoltà della scelta)*