

RAP 380 27.11.2019

RAPPORTO MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2019



SOMMARIO

Introduzione del Presidente del CNEL, Tiziano Treu	11
Sezione 1 - I lavori	
Capitolo 1	
Evoluzione dell'occupazione: intensità, polarizzazione e soddisfazione del lavoro	33
Capitolo 2	
Occupazione e forme contrattuali	69
Capitolo 3	
La nuova centralità del lavoro autonomo	87
Capitolo 4	
L'economia e il lavoro degli immigrati in Italia	117
Capitolo 5	
Mercato del lavoro e nuove tecnologie	133
Capitolo 6	
Attualità di <i>Industry 4.0</i> nelle relazioni di lavoro. Casi di studio	155
Capitolo 7	
Generazioni a confronto. Primi risultati dell'osservatorio per l'invecchiamento attivo	169
Capitolo 8	
Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile a livello territoriale: un esercizio sull'occupazione.....	185
Sezione 2 - Politiche attive	
Capitolo 9	
Tutela della occupazione e politiche attive del lavoro	201
Capitolo 10	
Giovani e agenzie per il lavoro	219
Capitolo 11	
<i>Policies</i> per l'implementazione delle competenze, strategie di <i>upskilling</i> e <i>reskilling</i> e prospettive per lo sviluppo della VET nel Paese.....	257

Capitolo 12	
Reddito di cittadinanza: caratteristiche, beneficiari e prime valutazioni	277
Capitolo 13	
L'incidenza dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento ex alternanza scuola-lavoro nel campo dell'occupazione giovanile	299
Sezione 3 - Relazioni industriali	
Capitolo 14	
Le potenzialità informative della connessione delle banche dati CNEL con altre banche dati.....	309
Capitolo 15	
L'archivio dei contratti collettivi presso il CNEL. Metodologia, dati, sistema.....	317
Capitolo 16	
Analisi della contrattazione di secondo livello. Evidenze dalle banche dati delle parti sociali.....	331
Capitolo 17	
Welfare aziendale, contrattazione e premi di risultato	375
Capitolo 18	
Il sistema della rappresentanza e della contrattazione nell'artigianato.....	395

Capitolo 17

Welfare aziendale, contrattazione e premi di risultato

Franca Maino, Federico Razetti, Valentino Santoni
Università degli Studi di Milano e Centro Einaudi – Percorsi di secondo welfare

Introduzione

Nel corso degli ultimi anni, grazie ad un quadro normativo che prevede incentivi e vantaggi fiscali e contributivi ma anche ad una maggiore consapevolezza delle imprese rispetto all'importanza di investire nell'ambito sociale, le iniziative di welfare aziendale si sono diffuse in modo rilevante nel contesto italiano. Come evidenziato dalle ricerche più recenti, il fenomeno sembra però crescere in modo disomogeneo, ricalcando quelle differenze economico-sociali e territoriali che da decenni caratterizzano il nostro Paese. Proprio per questa ragione e alla luce del trattamento fiscale previsto dal TUIR per il welfare aziendale, da più parti è stato evidenziato il rischio che - attraverso tale strumento - si contribuisca ad alimentare un meccanismo potenzialmente iniquo attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche sottratte alla fiscalità generale. Allo stesso tempo, il welfare è diventato una delle principali materie di scambio tra le parti sociali e, di conseguenza, un elemento strategico nei processi negoziali di primo e di secondo livello. Nell'attuale contesto di cambiamenti demografici, sociali e del mondo del lavoro, ai quali si accompagna una generale stagnazione economica e produttiva, il sistema della contrattazione ha infatti visto nel welfare aziendale un'opportunità di innovazione capace di fornire nuove risposte ai bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie (ma possibilmente dell'intera collettività), nonché una leva di riorganizzazione del lavoro capace di favorire una crescita della produttività, come noto stagnante dalla metà degli anni Novanta. Il nesso fra questi tre elementi - ridefinizione delle materie oggetto di contrattazione, risposta ai bisogni sociali dei lavoratori e stimolo alla produttività - appare particolarmente evidente nella normativa che regola il premio di risultato (PdR) e la possibilità, per il lavoratore, di convertirne una parte o la sua totalità in un budget da spendere in beni e servizi di "welfare", godendo in tal modo delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa di riferimento.

Partendo dai dati relativi a welfare aziendale, contrattazione e premi di produttività raccolti sistematicamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (si veda *infra* §2), nel presente capitolo ci si focalizza sulle caratteristiche delle istanze presentate dalle imprese per il godimento delle agevolazioni previste dalla normativa e relative a contratti in corso di validità a settembre 2019. Il capitolo apre con una breve sezione introduttiva dedicata alla normativa di riferimento e chiude fornendo alcune riflessioni che, a partire dai dati presentati nelle sezioni precedenti oltre che dai contributi teorici e dalle evidenze empiriche messe a disposizione dalla letteratura sul tema, provano a fare il punto sulle opportunità e i rischi legati allo sviluppo del welfare aziendale contrattato.

1. Il welfare aziendale: definizione e normativa di riferimento

Nell'ultimo quinquennio, grazie ad un quadro normativo incentivante unito a una maggiore consapevolezza da parte delle imprese dell'importanza di investire nell'ambito sociale, le misure e i piani di welfare aziendale sembrano essersi diffusi in maniera rilevante nel contesto italiano. In parallelo è cresciuto notevolmente anche l'interesse da parte di studiosi, parti sociali e decisori politici, che hanno visto nel welfare una potenziale innovazione da osservare, analizzare e promuovere.

Ma di che cosa si sta parlando? Per comprendere più a fondo tale fenomeno è necessario chiamare in causa tanto gli studi delle relazioni industriali, sollecitati a interrogarsi sui cambiamenti nei rapporti che intercorrono fra le parti sociali e sulla ridefinizione del ruolo del sindacato nel campo della contrattazione, della cogestione dei servizi e della ri-collettivizzazione dei rischi sociali attraverso schemi mutualistici di solidarietà (Trampusch 2007; Johnston *et al.* 2011; Burrioni e Pedaci 2014; Treu 2016; Pace *et al.* 2017; Tiraboschi 2018), quanto gli studi incentrati sulle trasformazioni del welfare state, chiamati a esplorare potenzialità e limiti di tali sviluppi nel quadro del più generale rinnovamento dei sistemi di protezione sociale (es. Ferrera e Maino 2011; Leonardi e Arlotti 2012; Pavolini *et al.* 2013; Mallone 2015; Santoni 2017; Maino e Razetti 2019; Maino e Ferrera 2019). Se da un lato, infatti, il welfare aziendale rappresenta una delle manifestazioni più significative del cosiddetto "secondo welfare" (Maino e Ferrera 2013), dall'altro – come evidenziato lo scorso anno in questo stesso Rapporto da Marco Leonardi – esso si è imposto come innovazione cruciale per le parti sociali e, più in generale, per il sistema della contrattazione (Leonardi 2018).

Cercando di delineare i confini terminologici del fenomeno, il welfare aziendale si inserisce nel più ampio concetto di welfare occupazionale (Titmuss 1958; Greve 2007), che a sua volta può essere inteso come quell'insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti ai dipendenti dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro), in conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra i primi e i secondi. A livello generale, sotto questa definizione possono essere annoverati tutti quegli interventi – diretti alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi – che spaziano dal sostegno al reddito familiare alle misure per la genitorialità e la cura dei figli, dalla previdenza complementare alla tutela della salute, dagli interventi per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro all'area della formazione (Macchioni 2014; Mallo-
ne 2015; Barazzetta e Santoni 2019). Inoltre, possono essere ricomprese anche quelle forme di flessibilità oraria e *smart working* che hanno come scopo quello di facilitare il bilanciamento dei carichi e delle esigenze personali e lavorative (Seeleib-Kaiser e Fleckenstein 2009; Barazzetta 2019).

Mentre l'accesso al welfare aziendale da parte dei lavoratori è necessariamente subordinato alla loro condizione occupazionale, l'offerta di beni e servizi di welfare può originare da fonti diverse e da decisioni assunte a livelli differenti (Pavolini *et al.* 2013; Santoni 2018; Massagli *et al.* 2018; Maino e Razetti 2019; Razetti e Santoni 2019). Può essere infatti il risultato di un'iniziativa assunta unilateralmente dall'impresa che, a livello formale o informale, senza il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, decide di mettere a disposizione strumenti e prestazioni per i propri dipendenti: si parla allora di welfare aziendale unilaterale. Al contrario, l'offerta di welfare può essere la conseguenza di un accordo collettivo o comunque di un processo negoziale che vede coinvolti, da un lato, l'impresa o le associazioni di rappresentanza datoriale e, dall'altro, le organizzazioni sindacali: si parla, in questo caso, di welfare aziendale

bilaterale, contrattuale o negoziato. In tal caso, le misure di welfare possono essere definite a vari livelli contrattuali: quello nazionale (Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, CCNL), quello territoriale (regionale o provinciale), a livello di gruppo o di singola azienda. Coerentemente con l'assetto della contrattazione a due livelli definito in prima battuta attraverso l'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993 (Colombo e Regalia 2011), tutte queste diverse "fonti" non si escludono a vicenda, ma possono integrarsi e stratificarsi anche nella stessa impresa.

Sul piano normativo in Italia l'unica forma di regolamentazione della materia è di carattere fiscale e previdenziale (Santoni 2019; Maino *et al.* 2019). La materia è infatti regolata dal TUIR, il Testo Unico delle Imposte sui Redditi che - sin dalla sua approvazione (nel 1986) - ha previsto importanti agevolazioni con lo scopo di incoraggiare l'investimento delle imprese nell'ambito della protezione sociale. La legge non offre alcuna definizione del concetto di "welfare aziendale", ma sviluppa un corposo catalogo di misure il cui valore gode della totale o parziale esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, oltre ad essere in genere deducibile dal reddito d'impresa. Ciò, dal lato dell'azienda, comporta la mancata maturazione di ogni istituto contrattuale (Trattamento di Fine Rapporto, tredicesima, festività monetizzate e così via), la piena deducibilità ai fini IRES dei costi sostenuti e la totale decontribuzione del valore dei beni e servizi corrisposti, così come delle somme riconosciute ai dipendenti. Il lavoratore gode invece della completa detassazione di questi stessi valori, oltre che dell'esenzione della contribuzione a suo carico (Massagli *et al.* 2019).

Ciò che più rileva per l'analisi presentata in questo contributo sono le profonde innovazioni introdotte negli ultimi anni dal Legislatore al TUIR: a partire dalla seconda metà degli anni 2000, infatti, diversi governi hanno approvato misure volte, direttamente o indirettamente, a coinvolgere le aziende sul fronte del welfare aziendale (Ambra 2016), sino alle significative novità previste dalle Leggi di Stabilità del 2016 e, in parte, del 2017 e 2018.ⁱ Questi ultimi interventi hanno infatti introdotto modifiche rilevanti ai due articoli del TUIR che regolamentano la materia: il 51, che definisce ciò che non concorre a formare reddito da lavoro dipendente e fissa, per alcuni interventi, i limiti di importo defiscalizzabile, e il 100, che invece elenca le "finalità socialmente utili" che, in quanto tali, non concorrono a formare il reddito del lavoratore e sono parzialmente deducibili in capo al datore di lavoro. In particolare il Legislatore ha: 1) aggiornato la normativa introducendo prestazioni destinate a proteggere i lavoratori dai nuovi rischi sociali (bisogni legati alla genitorialità e alla non autosufficienza), prevedendo anche la possibilità di erogare servizi tramite "voucher welfare"; 2) rafforzato il sistema che dà accesso alla fiscalità agevolata per le imprese; 3) incoraggiato la partecipazione delle parti sociali al processo di negoziazione dei benefit di welfare.ⁱⁱ A seguito di questa "stratificazione normativa", è possibile suddividere gli interventi di welfare aziendale definiti dal TUIR in 9 macro-aree: la previdenza complementare; la sanità integrativa; i servizi per l'infanzia e l'istruzione dei figli dei dipendenti; l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti; forme di copertura assicurativa per il lavoratore; il rimborso su mutui e prestiti; i servizi di trasporto collettivo e gli abbonamenti al trasporto pubblico; l'ambito della cultura e del tempo libero; i cosiddetti *fringe benefit*. Questi ultimi sono un insieme di beni e servizi che possono essere ceduti

i. Per maggiori approfondimenti si rimanda a Razetti e Santoni (2019), Maino *et al.* (2019) e Massagli *et al.* (2019).

ii. Sul punto si rimanda anche al Cap. 16 del presente Rapporto.

(o prestati) al dipendente e che non devono avere necessariamente finalità sociale: rientrano sotto questa definizione i buoni spesa e i buoni carburante, i cesti natalizi, il telefono o l'auto aziendale. Risulta dunque chiara la convivenza, nello stesso perimetro, di prestazioni che rispondono a bisogni sociali in senso stretto degli individui, di interventi che attengono più direttamente a un'area definibile "ludico-ricreativa" e di "equivalenti salariali", come i *fringe benefit* appunto.

Tra gli interventi più significativi da parte del Legislatore vi è stato il tentativo di rendere maggiormente attrattivo il welfare aziendale per le realtà imprenditoriali e le parti sociali, collegandolo esplicitamente alle dinamiche riguardanti la produttività aziendale e, in particolare, il perseguimento di obiettivi di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. A tale scopo, attraverso la Legge di Stabilità del 2016 è stata introdotta una nuova regolazione fiscale e contributiva della quota variabile del salario. In particolare, oltre a reintrodurre la tassazione agevolata del premio di risultato, prevista per la prima volta nel 2008 e mantenuta con caratteristiche diverse di anno in anno fino all'interruzione nel 2015, si è scelto di dare una regolazione particolarmente vantaggiosa qualora il premio sia erogato – in tutto o in parte – sotto forma di servizi di welfare. Se il PdR in denaro mantiene un'imposta sostitutiva del 10%, lo stesso premio – qualora convertito in servizi di welfare – gode delle agevolazioni fiscali già previste dall'art. 51 del TUIR non concorrendo alla formazione del reddito da lavoro dipendenteⁱⁱⁱ; la scelta se convertire, in tutto o in parte, il valore del premio in welfare è rimessa al dipendente.

2. I dati oggetto di analisi

All'art. 1., c. 188 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) veniva disposto che un Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, avrebbe definito le modalità di monitoraggio dei contratti collettivi aziendali e territoriali relativi ai Premi di Risultato. In applicazione della norma è stato quindi emanato il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 che ha chiarito che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva e delle altre agevolazioni, i contratti che disciplinano il premio devono essere depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto stesso; al Decreto era inoltre allegato un primo modello di dichiarazione, successivamente modificato con nota direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 luglio 2016 e che prevede 10 sezioni di compilazione.^{iv}

iii. Per godere delle suddette agevolazioni, la possibilità di convertire il premio di produttività in welfare deve essere regolamentata da un accordo aziendale firmato dalle rappresentanze sindacali. Inoltre, in base a quanto disposto dalla Legge di Stabilità 2017 (L. 232/2016), il premio non può superare i 3.000 euro (4.000 per le imprese che prevedono forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) e il lavoratore, nell'anno precedente, deve aver dichiarato un reddito non superiore a 80.000 euro (il limite reddituale previsto precedentemente era di 50.000 euro).

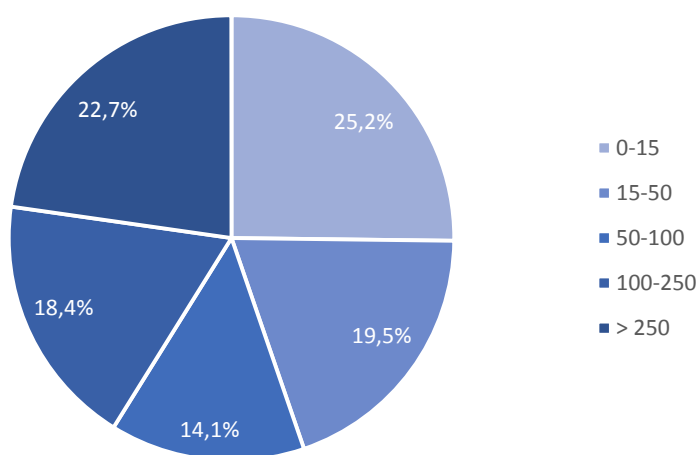
iv. Le sezioni della dichiarazione riguardano: codice fiscale e tipologia del soggetto che deposita il contratto (sezione 1); informazioni in merito al tipo di contratto (sezione 2); numero di beneficiari del premio agevolato (sezione 3); stima del valore annuo medio procapite del premio di risultato (sezione 4); gli obiettivi (sezione 5); gli indicatori previsti nel contratto (sezione 6); misure ulteriori previste optando tra welfare aziendale e partecipazione dei lavoratori (sezione 7); partecipazione agli utili dell'impresa (sezione 8); data di deposito del contratto (sezione 9); autodichiarazione di conformità (sezione 10).

L'analisi che segue si basa sui dati estratti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dal *Repository* delle istanze depositate sino a settembre 2019, integrato con informazioni relative al settore di attività economica delle imprese (ATECO). Il campione è relativo ai contratti in corso di validità al momento dell'estrazione dati.^v Alcuni casi sono stati esclusi dall'analisi in quanto caratterizzati da valori non plausibili (probabilmente dovuti a errori di imputazione) su una o più variabili: per quanto riguarda il valore medio del premio, sono stati espunti i contratti per cui fosse stato indicato un valore medio annuo *pro capite* inferiore a 10 o superiore a 20.000 euro, mentre per il numero di beneficiari non sono state considerate le istanze in cui fosse stato indicato un numero di lavoratori beneficiari pari o superiore a 150.000.

3. Premi di risultato: uno sguardo d'insieme

I contratti analizzati sono 14.888, per un totale di 2.220.936 lavoratori beneficiari. Come mostra la figura 1, la maggioranza relativa delle istanze è stata presentata da imprese con meno di 50 dipendenti (25,2%), seguono le istanze avanzate da imprese con più di 250 dipendenti (22,7%), quelle fra 15 e 50 (19,5%), infine quelle fra 100 e 250 (18,4%).

Figura 1 - Istanze presentate per classe di dipendenti delle imprese (valori %)



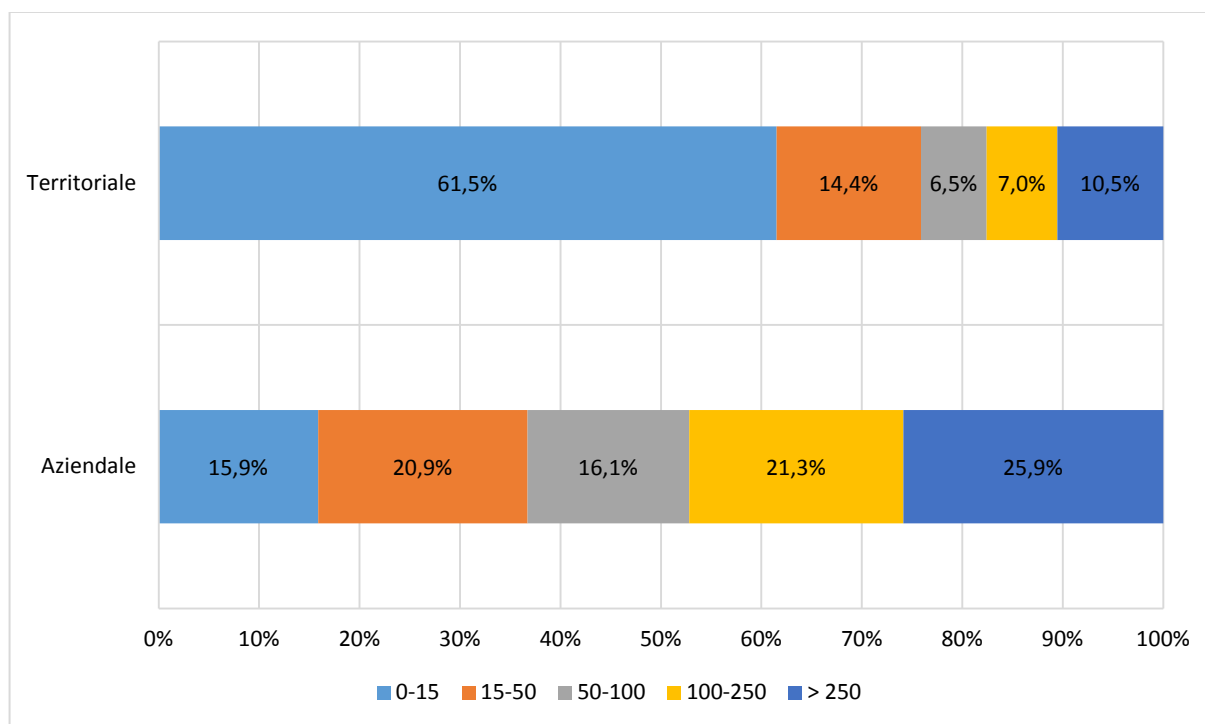
Fonte: elaborazione degli autori dal *Repository* dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Come messo in luce anche da altri studi (Centra 2018; Leonardi 2018), la forma contrattuale di gran lunga prevalente è quella aziendale (77,3%), mentre le istanze presentate a seguito di contratti territoriali costituiscono circa un quinto del totale (22,7%). Se si guarda inoltre alla distribuzione dei lavoratori per tipologia contrattuale si osserva una ancora più marcata prevalenza del contratto aziendale su quello territoriale, dal momento che il primo sarebbe la fonte regolativa per il 91,9% dei lavoratori beneficiari del premio a fronte dell'8,1% di lavoratori il cui premio sarebbe disciplinato tramite accordi di natura territoriale. Tale osservazione si spiega – come atteso – alla luce del

v. Sono stati selezionati i casi il cui mese finale di validità fosse uguale o successivo a settembre 2019. Poiché la variabile "mese di fine validità" è stata inserita nel modulo di monitoraggio solo a partire da luglio 2016, per tutti i contratti privi di indicazione del mese di fine validità si è assunto dicembre come mese di fine validità.

maggior ricorso al contratto territoriale da parte di imprese di piccole dimensioni (fino a 15 dipendenti) di quanto non avvenga per il contratto aziendale, che invece registra un maggiore impiego da parte delle imprese di maggiori dimensioni (si veda la figura 2).

Figura 2 – Distribuzione di contratti aziendali e territoriali per classe dimensionale (numero addetti) delle imprese



Nota: N = 11.750.

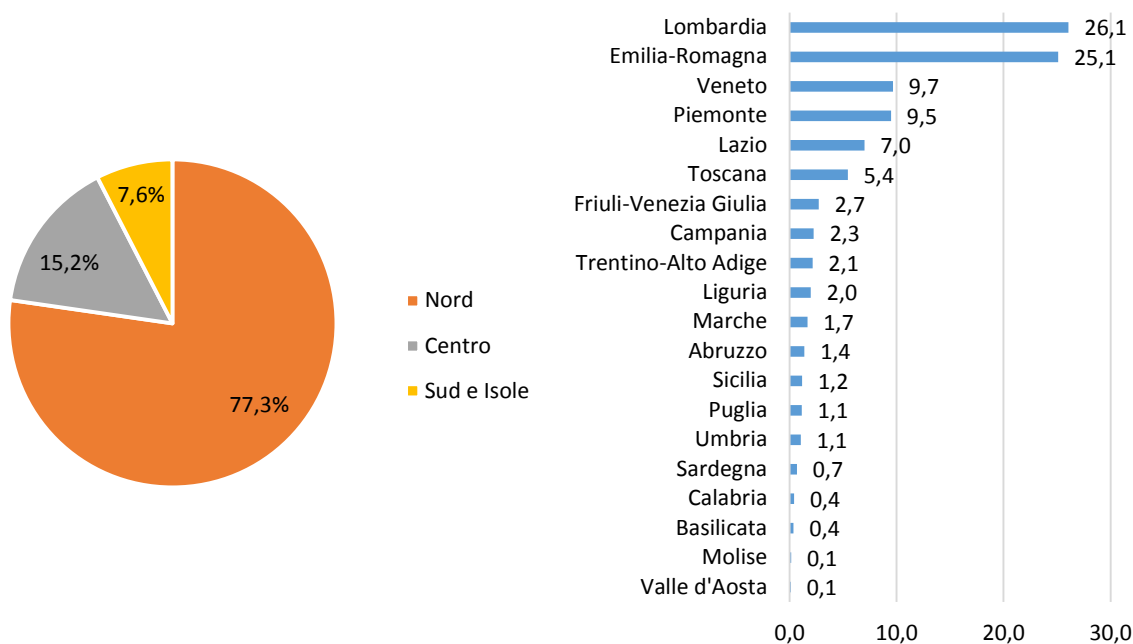
Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Nel complesso, i lavoratori beneficiari del premio si concentrano per il 78,7% in imprese con oltre 250 dipendenti, mentre quelle sotto i 50 ne assorbono appena il 4,1%, quelle fra 50 e 100 il 4,7% e quelle fra i 100 e i 250 dipendenti il 12,5%.

Dal punto di vista della distribuzione territoriale (figura 3), l'analisi conferma che il fenomeno in esame tende a concentrarsi nelle aree settentrionali del Paese, che assorbono più di tre quarti delle istanze prese in considerazione (77,3%), mentre stenta ad allargarsi ai territori del Centro (15,2%) e, soprattutto, del Sud e delle Isole (7,6%). Simile la distribuzione dei lavoratori (73,1% al Nord, 19,5% al Centro, 7,4% Sud e Isole). Disaggregando i dati per Regione (in base all'Ispettorato Territoriale del Lavoro - ITL di riferimento), emerge inoltre che oltre la metà dei contratti si addensa in due Regioni del Nord, la Lombardia (26,1%) e l'Emilia-Romagna (25,1%), in cui - aggiungendo il Veneto - si colloca anche la maggioranza assoluta delle imprese.

Infine, per le 11.945 istanze per cui è disponibile l'informazione, l'analisi segnala la netta prevalenza delle domande presentate da imprese manifatturiere, che hanno presentato oltre metà dei casi analizzati (figura 4).

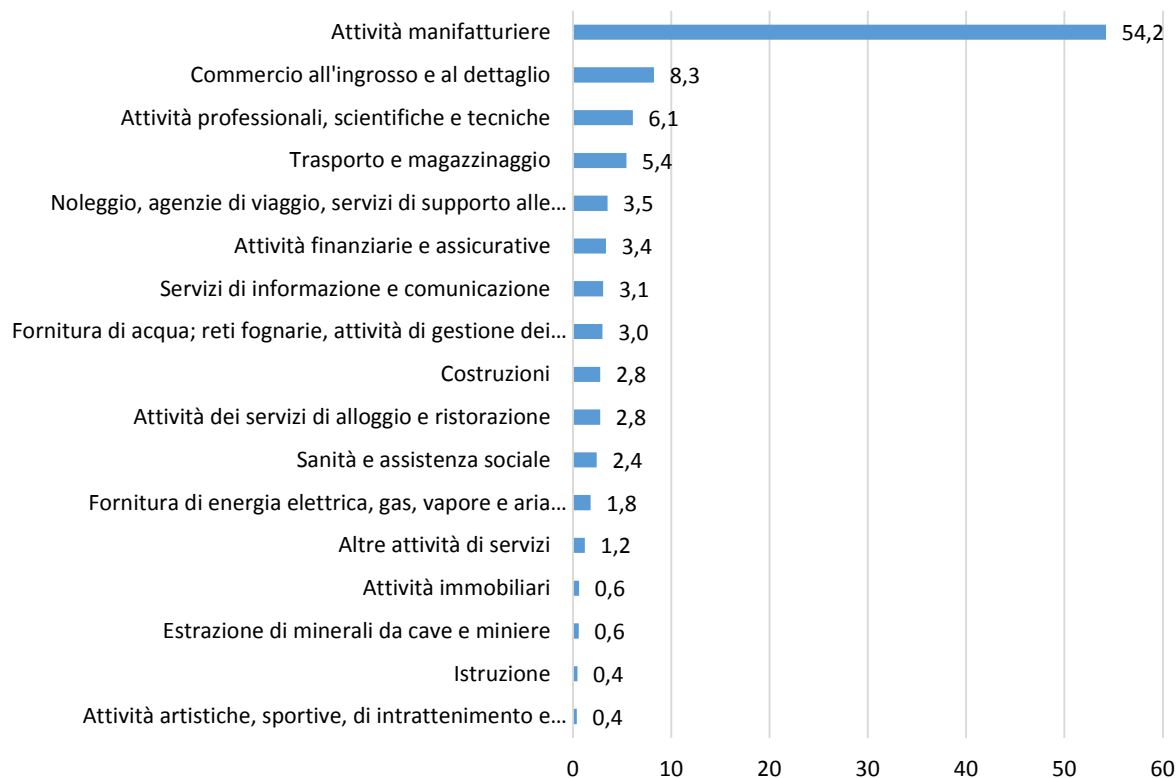
Figura 3 - Distribuzione degli accordi per area geografica e regione (valori %)



Nota: N = 14.888.

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Figura 4 - Distribuzione degli accordi secondo il settore di attività economica (valori %)



Nota: N = 11.945.

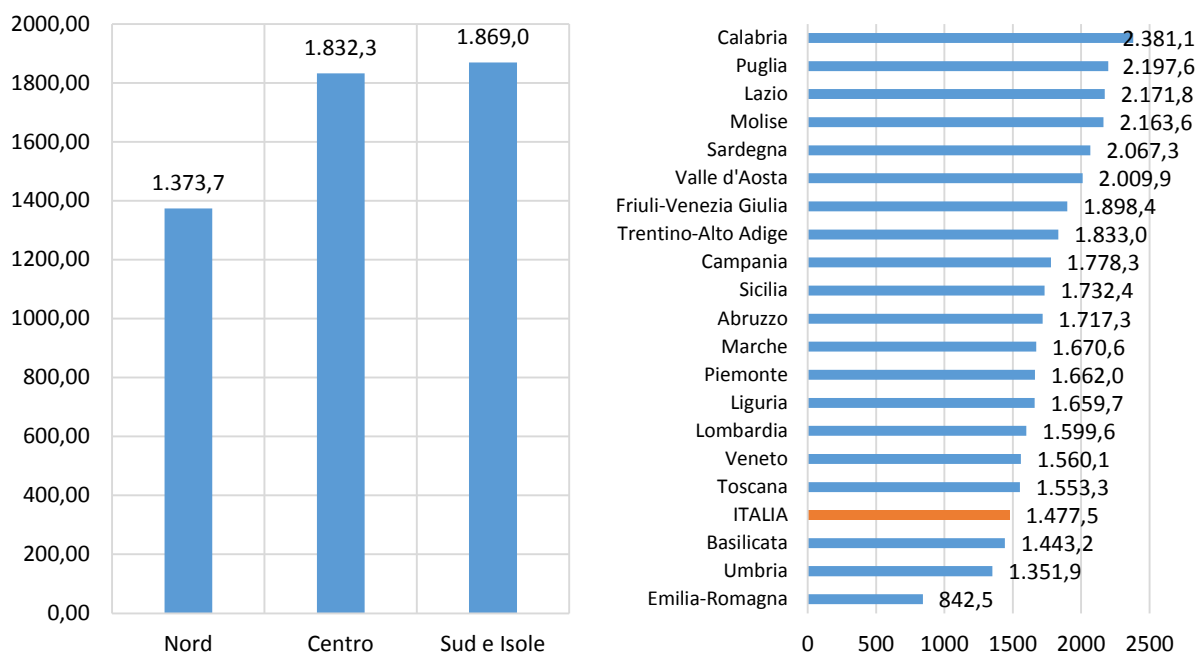
Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Guardando alle istanze presentate, se il valore medio del premio annuo è pari a 1.477,5 euro, è nelle aree del Paese in cui la sua previsione risulta meno frequente (Centro-Sud e Isole) che tende ad assumere i valori più alti: 1.832,3 euro al Centro e 1.869 euro nel Mezzogiorno a fronte di 1.373,7 nelle Regioni del Nord. Il valore massimo si registra in Calabria, quello minimo in Emilia-Romagna (cfr. figura 5).

Il valore del premio non mostra variabilità solo su base territoriale, ma anche in relazione alla tipologia di contratto considerata e al settore di riferimento delle imprese. La figura 6 evidenzia il rapporto di oltre 2:1 che intercorre fra il valore medio dei premi previsti con contratti aziendali (circa 1.650 euro) e il più modesto valore medio dei premi regolamentati tramite accordi territoriali (circa 710 euro), nonché l'aumentare del valore del premio al crescere della dimensione d'impresa.

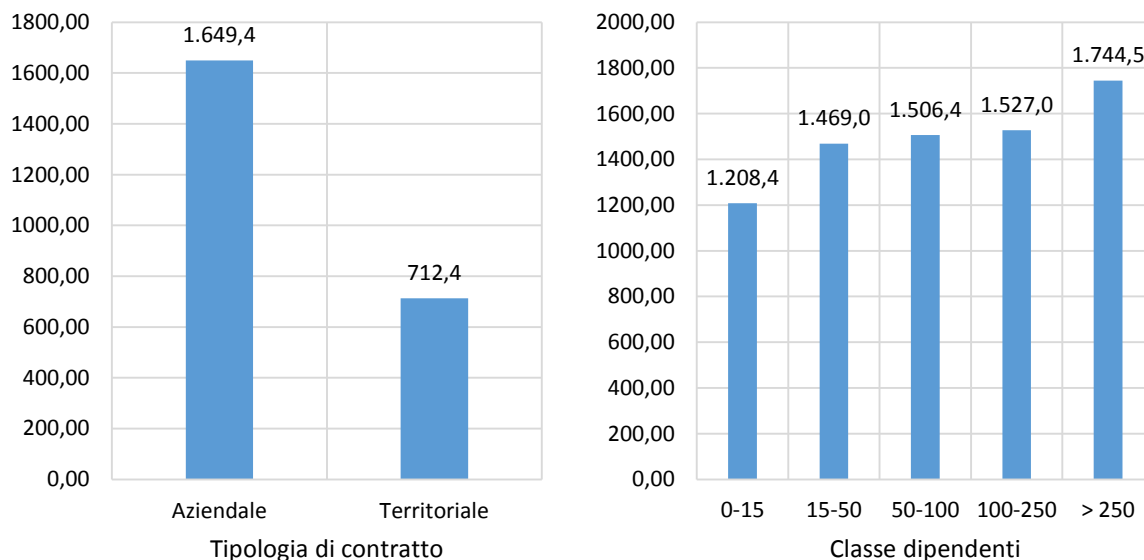
La figura 7 documenta invece il valore medio del premio a seconda del settore produttivo. Come è possibile osservare, in cinque comparti - "Estrazione minerali", "Attività artistiche, sportive e di intrattenimento", "Servizi di informazione e comunicazione", "Attività finanziarie e assicurative" e "Istruzione" - tale valore supera mediamente i 2.000 euro. Solo per la voce "Attività dei servizi di alloggio e ristorazione" il valore medio è inferiore ai 1.000 euro; per tutti gli altri il premio medio è infatti compreso tra i 1.000 e i 2.000 euro. Da sottolineare infine che il settore maggiormente rappresentativo all'interno di questo campione - cioè quello inerente alle attività manifatturiere - fa registrare un premio al di sotto della media: il valore medio del comparto è pari a 1.316 euro.

Figura 5 - Valore stimato annuo medio del premio per area geografica e Regione (in €)



Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

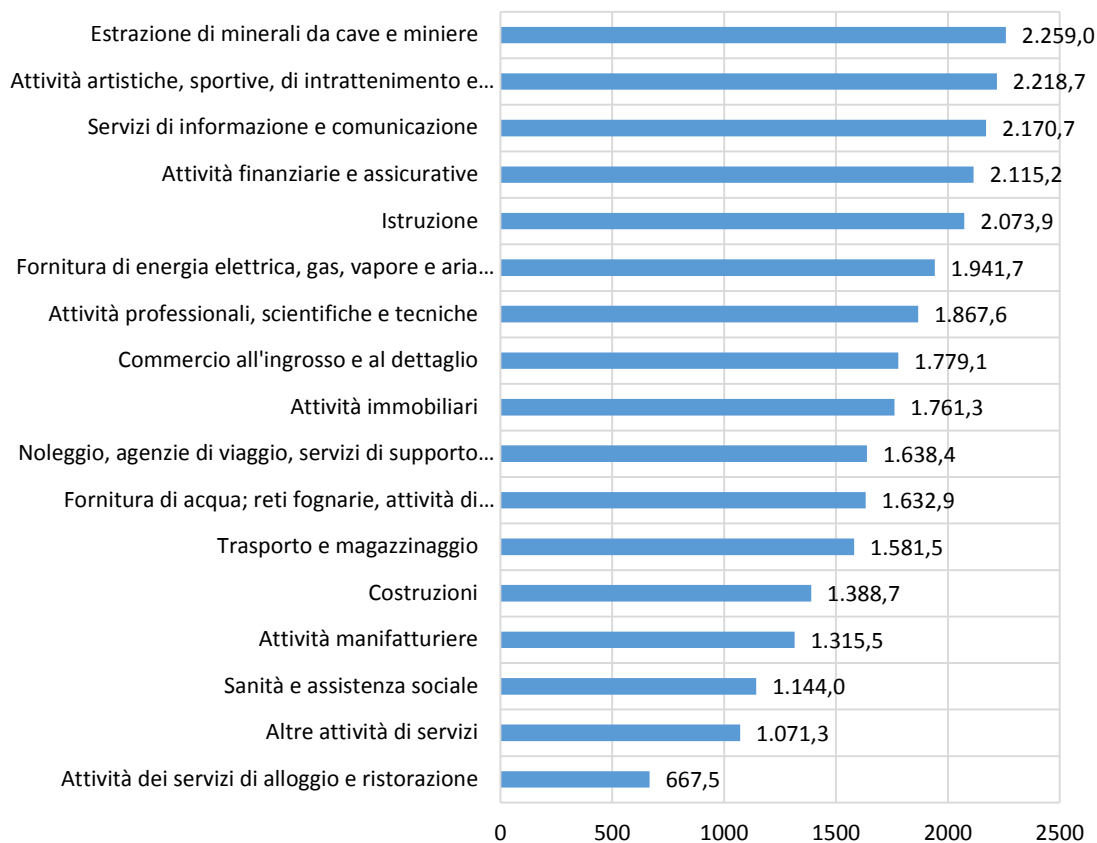
Figura 6 - Valore stimato annuo medio del premio per tipologia di contratto e numero dipendenti (in €)



Nota: N = 13.490 (grafico di sinistra) e N = 10.993 (grafico di destra).

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Figura 7 - Valore stimato annuo medio del premio per settore ATECO (in €)



Nota: N = 13.489.

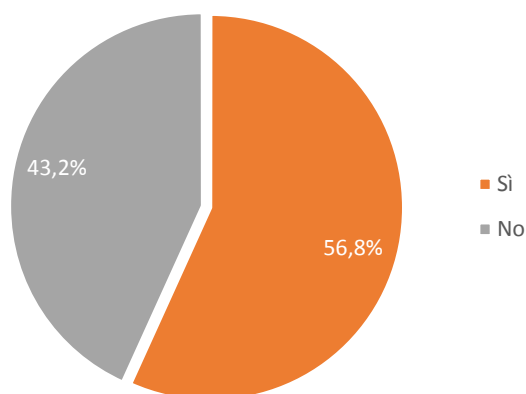
Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Infine, in merito agli obiettivi perseguiti attraverso la sottoscrizione dell'accordo^{vi}, dei 5 possibili (produttività, redditività, qualità, efficienza e Innovazione), in media ne vengono indicati 2,6; i più presenti sono produttività (82,5%) e redditività (61,6%), seguiti da efficienza (54,5%) e qualità (49,6%); il meno presente è innovazione (10%).

4. Premi di risultato e welfare

Venendo ora alla previsione della possibilità, per il lavoratore, di convertire il valore del premio in welfare, essa è presente nel 56,8% degli accordi analizzati (7.773), al netto dei contratti depositati dalle associazioni di categoria, cui non è richiesto l'inserimento di questa informazione (figura 8).

Figura 8 - "Il contratto prevede misure di welfare aziendale" (valori %)



Nota: N = 13.689.

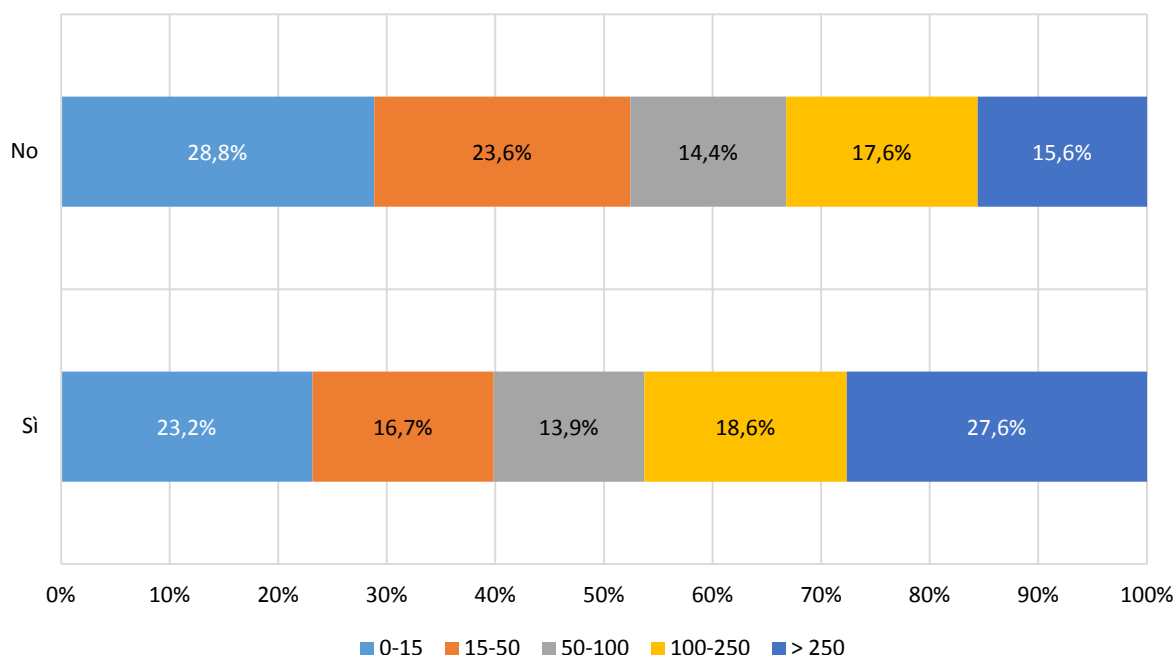
Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

I dipendenti coperti da contratti che prevedono misure di welfare aziendale sarebbero nel complesso pari a 1.695.602, ovvero il 76,3% dei lavoratori coinvolti nei contratti analizzati. Il fatto che la quota di lavoratori raggiunti da misure di welfare sia più alta di quella delle aziende che lo introducono (57,1%) si spiega in ragione della maggiore incidenza, fra gli accordi che introducono welfare, di imprese di grandi dimensioni (in particolare, oltre i 250 dipendenti) che fra le aziende che non prevedono questo tipo di intervento e, allo stesso tempo, della maggiore incidenza di imprese piccole e medie (sotto i 50 dipendenti) fra quelle che presentano istanze per contratti che non includono il welfare aziendale (cfr. figura 9).

La previsione di misure di welfare aziendale tende inoltre ad accompagnarsi a un valore medio del premio (1.514 euro) superiore a quello osservabile negli accordi che, al contrario, non prevedono misure di welfare (1429,1 euro). Come osservato più in generale per i valori del premio, anche per i premi che possono essere convertiti in welfare il valore medio è più alto per le istanze registrate nelle Regioni del Centro (1.858,7 euro) e del Mezzogiorno (1.976,8 euro) che in quelle settentrionali (1.413,5 euro).

vi. Sono qui prese in esame solo le istanze presentate da aziende e non quelle presentate da associazioni di categoria, la cui scheda non richiede l'inserimento di questa informazione.

Figura 9 - “Il contratto prevede misure di welfare aziendale”: distribuzione delle risposte per numero di dipendenti dell’impresa

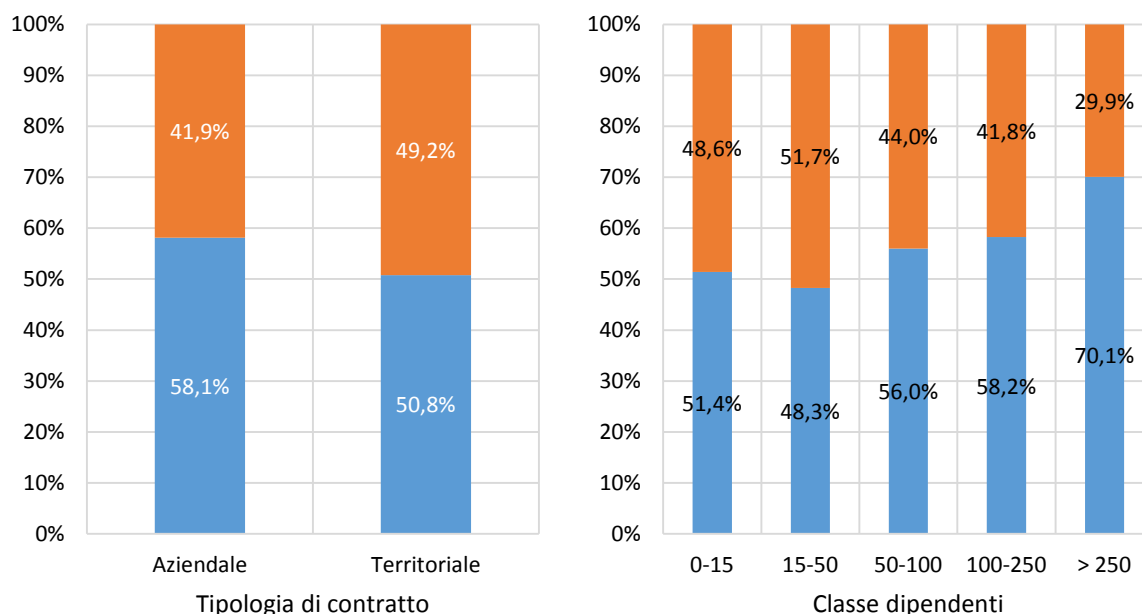


Nota: N = 11.151.

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Dal punto di vista della tipologia di contratto, in percentuale l’incidenza di accordi che prevedono misure di welfare è superiore fra i contratti aziendali (58,1%) che fra i contatti territoriali (50,8%; cfr. figura 10), mentre dal punto di vista della dimensione

Figura 10 - “Il contratto prevede misure di welfare aziendale”: distribuzione % delle istanze presentate per tipologia di contratto e per classe di dipendenti

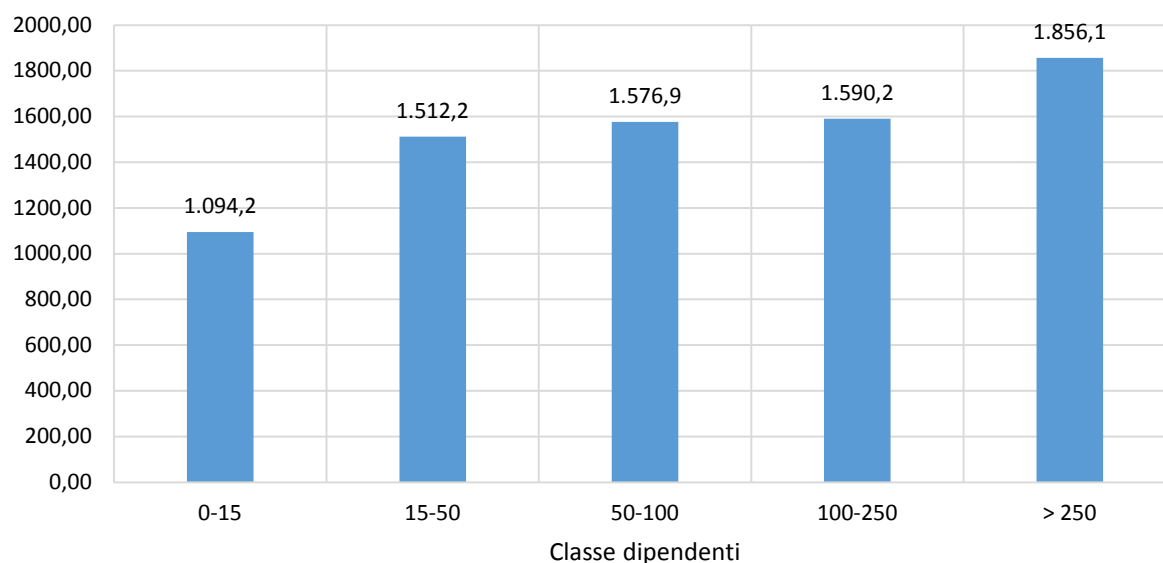


Note: N = 13.689 (grafico di sinistra) e N = 11.151 (grafico di destra).

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

aziendale la prevalenza di contratti che includono la voce “welfare” appare chiara per le imprese sopra i 50 dipendenti e raggiunge il massimo (oltre il 70%) per quelle con più di 250 lavoratori. Inoltre, il sottoinsieme di contratti che prevedono la possibilità di convertire il valore del premio in welfare mostra un andamento ancora più marcatamente crescente all’aumentare del numero di dipendenti di quanto già osservato per l’insieme delle istanze analizzate (figura 11).

Figura 11 - “Il contratto prevede misure di welfare aziendale”: valore medio del premio per classe di dipendenti (in €)



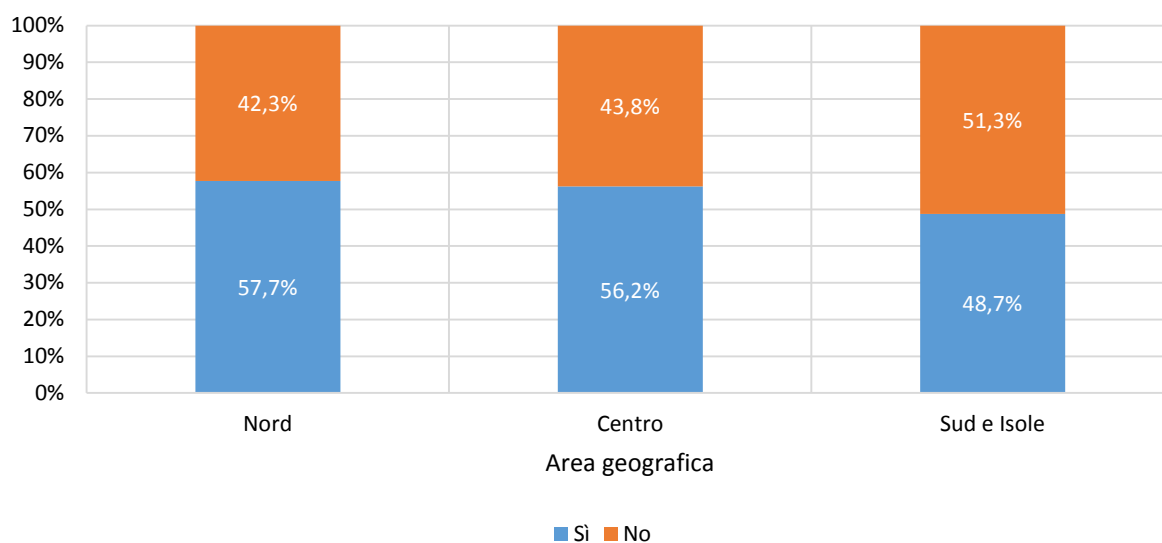
Nota: N = 6.275.

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Su base territoriale, si sottolinea anche con riferimento al welfare una forte concentrazione degli accordi che lo prevedono al Nord (78,8%) rispetto al Centro (14,7%) e al Sud e Isole (7,6%), nonché una sua maggiore incidenza negli accordi registrati nelle Regioni del Nord e del Centro (dove si avvicina al 60% del totale delle istanze depositate) a fronte di valori più contenuti nelle Regioni del Mezzogiorno che, oltre a mostrare un numero assoluto di accordi molto più basso, registrano anche una minore frequenza della previsione di misure di welfare, presenti in meno della metà degli accordi inclusi nell’analisi (figura 12).

Guardando alla distribuzione regionale (in base all’ITL di riferimento; cfr. figura 13), 6 Regioni - Sardegna, Lazio, Lombardia, Veneto, Marche e Emilia-Romagna - si segnalano per un’incidenza percentuale di istanze che prevedono welfare superiore alla media nazionale, mentre il valore più basso si registra in Valle d’Aosta (il cui numero assoluto di istanze presentate è tuttavia esiguo: appena 15 accordi).

Figura 12 – “Il contratto prevede misure di welfare aziendale”: distribuzione % delle istanze presentate per area geografica



Nota: N = 13.689.

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

5. Riflessioni conclusive

Come si è avuto modo di vedere, la diffusione della contrattazione legata ai premi di produttività e alla possibilità di conversione dei PdR in welfare è accompagnata da alcune difformità: a livello di dimensione di impresa (micro e piccole vs. medie e grandi aziende), di contesto territoriale (Nord vs. Sud) e di settore produttivo (con una forte presenza del comparto manifatturiero e una sottorappresentazione di commercio e edilizia).

Pur costituendo una porzione molto consistente, le micro, piccole e medio-piccole imprese che applicano il PdR (quelle sotto i 50 dipendenti sono circa un terzo del totale) risultano nettamente sottorappresentate, specialmente se confrontate con i dati Istat sull'effettiva distribuzione delle imprese italiane: nel 2017 si collocava sotto i 50 addetti, infatti, il 98,2% delle imprese con dipendenti. Come visto, nelle micro imprese si registra inoltre un valore medio del premio sensibilmente inferiore a quello osservato nelle imprese fra 15 e 250 dipendenti che, a propria volta, mostrano valori medi del premio significativamente più bassi di quelli erogati dalle imprese con oltre 250 dipendenti.

La stessa tendenza si replica poi quando si considera la presenza nell'accordo della possibilità di conversione del premio in welfare aziendale: dalla figura 9 risulta evidente come la propensione a prevedere tale istituto contrattuale aumenti al crescere delle dimensioni aziendali. Inoltre, come mostrato dalla figura 11, il numero degli addetti sembra condizionare anche il valore medio del premio.

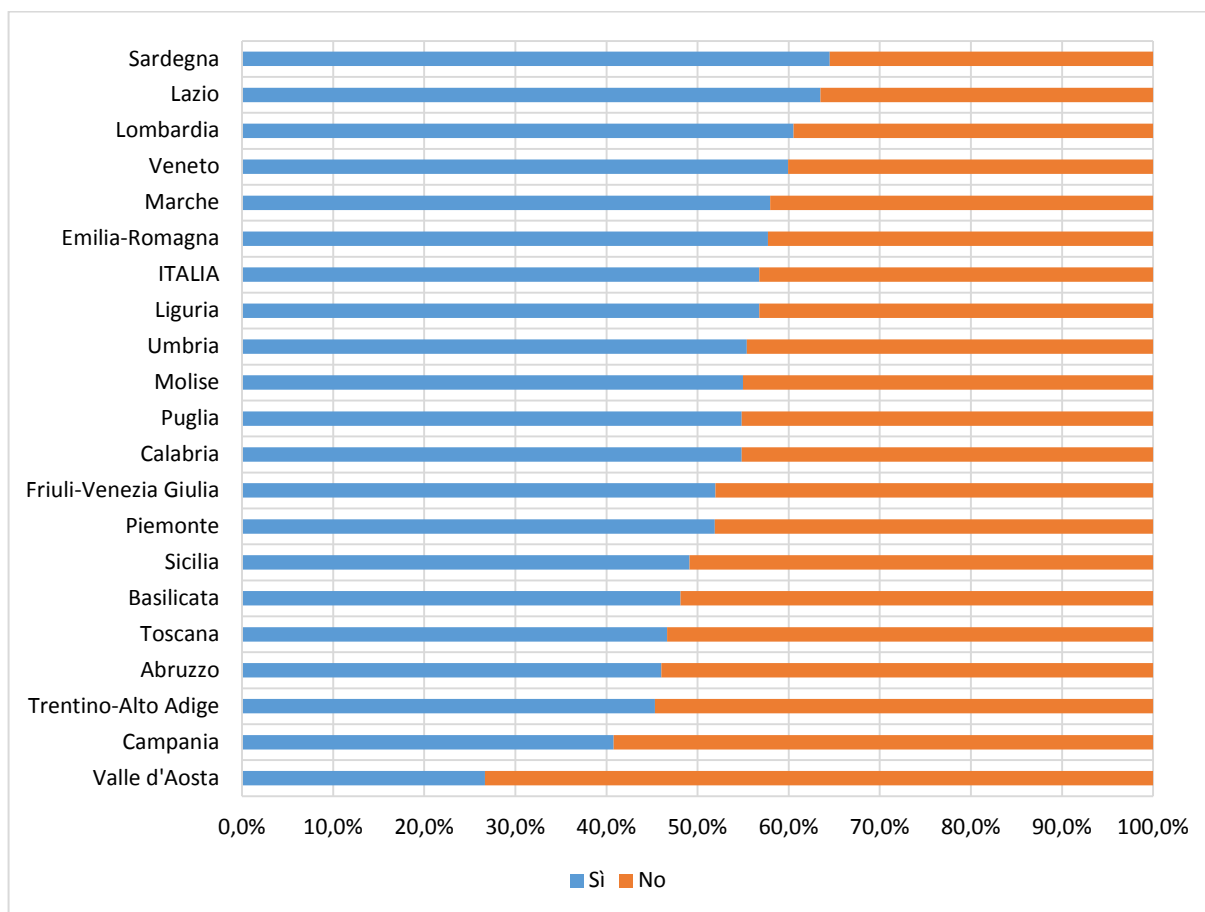
Per quanto riguarda invece la distribuzione geografica degli accordi, appare evidente una frattura netta tra Nord, Centro e Sud. Tale divario interessa anche la contrattazione del PdR: come mostrato dalla figura 3, questo istituto stenta a svilupparsi nei territori del Centro (15,2%) e, soprattutto, del Sud e delle Isole (7,6%). Difformità emergono anche in merito all'importo medio annuo del premio, il quale tende ad essere

più elevato nel Meridione. Questo può essere dipeso da due ragioni: in primo luogo nelle regioni del Sud sono soprattutto grandi gruppi industriali a prevedere premi di produttività; inoltre, l'ampia diffusione della contrattazione del premio di risultato nel Nord del Paese, anche grazie a un ricorso relativamente più frequente agli accordi territoriali, interessa molte micro, piccole e medie aziende che – in media – hanno margini economici inferiori rispetto alle grandi realtà.

Un discorso a parte merita il welfare aziendale. Come riportato nella figura 12, la previsione della possibilità di conversione del premio in beni e servizi di welfare mostra un'incidenza di poco più alta nel Nord e nel Centro (oltre il 55%) rispetto al Sud e le Isole (meno del 50%). La distribuzione interna a quest'area appare tuttavia disomogenea, dato che – come rappresentato nella figura 13 – oltre la metà delle (ancora poche) realtà imprenditoriali che adottano un PdR in diverse regioni del Sud (come la Sardegna, la Puglia, il Molise e la Calabria) prevedono anche la possibilità della sua conversione in welfare.

Infine, in merito ai settori produttivi, la figura 4 registra una presenza molto forte delle imprese del comparto manifatturiero, le quali rappresentano oltre la metà del campione. Come evidenziato da altre indagini recenti (Maino e Razetti 2018; Barazzetta e Santoni 2019; Razetti e Santoni 2019), questa tendenza sembra riguardare anche la

Figura 13 - "Il contratto prevede misure di welfare aziendale": distribuzione % delle istanze presentate per Regione



Nota: N = 13.689.

Fonte: elaborazione degli autori dal Repository dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

diffusione del welfare aziendale. A questo proposito è necessario ricordare che sembra essere sempre più comune per le parti sociali che si confrontano per rinnovare i CCNL di specifici settori produttivi introdurre nella contrattazione di primo livello una “quota” che ogni impresa dovrà destinare al welfare aziendale per i suoi dipendenti. Come evidenziato da Barazzetta e Santoni (2019), alla data del 10 settembre 2019 vi sarebbero 13 Contratti Collettivi che prevedono welfare aziendale: il CCNL del comparto più rappresentativo è proprio quello del settore metalmeccanico, che conta 57.314 imprese e 1.445.293 lavoratori.

Proprio in conseguenza della diffusione “a macchia di leopardo” delle forme contrattuali che prevedono interventi di produttività e politiche di welfare aziendale, secondo alcuni (Agostini e Ascoli 2014; Arlotti 2019) l’aver previsto forme di incentivi fiscali porterebbe vantaggi esclusivamente ad una fetta di impresa e di lavoratori e, allo stesso tempo, produrrebbe un ritorno limitato per la collettività. I più critici (Pizzutti 2019) sottolineano come il rischio sia quello di alimentare un sistema iniquo anche attraverso risorse pubbliche, che provengono da un sistema di *tax expenditure*.

Tali posizioni non tengono conto di alcuni aspetti importanti, relativi in maniera particolare alla diffusione del welfare aziendale. In primo luogo tale fenomeno ha reso possibile ripensare lo scambio contrattuale e il dialogo tra le parti sociali. Infatti, nonostante il nostro Paese si sia caratterizzato per una produttività stagnante sin dalla metà degli anni Novanta, grazie ad istituti innovativi come il welfare, per le parti sociali è stato comunque possibile sviluppare una contrattazione “espansiva”, che ha progressivamente introdotto elementi migliorativi per i lavoratori. A seguito delle contingenze dettate dal perdurare della crisi economica e produttiva che hanno ristretto fortemente le opportunità di contrattazione dei miglioramenti salariali, si è ricorso sempre più spesso al welfare aziendale in fase negoziale: la possibilità di introdurre beni e servizi di welfare per via contrattuale (a vari livelli) è stata in molti casi colta come un’occasione di rinnovamento sia per le rappresentanze sindacali sia per quelle datoriali. In altre parole, proprio nei periodi più duri della crisi, il welfare ha rappresentato un’innovazione che ha segnato profondamente la natura dei rapporti lavorativi e tra le parti sociali, imponendosi come istituto contrattuale cardine anche per il prossimo futuro.

Inoltre, il welfare di natura occupazionale – interpretabile anche in un’ottica di *Corporate Citizenship* (Crane *et al.* 2008) e di *Corporate Shared Value* (Porter e Kramer 2011) – si sta ritagliando un suo spazio come risposta ai nuovi rischi e bisogni sociali dei lavoratori e dei loro familiari, soprattutto in ottica di *work-life balance* (Ferrera 2019). Come messo in luce dalla sociologia economica e dagli studi di gestione aziendale, ricadute importanti possono inoltre esserci sotto il profilo del clima aziendale (ad esempio sul piano dell’*engagement* e della fidelizzazione dei lavoratori), della produttività e dell’immagine dell’azienda (Donati e Prandini 2009; Macchioni 2014; Santoni 2017). Come sottolineato da Maino e Razetti (2019), tali esternalità positive possono interessare anche tutte quelle realtà che, come si è visto nel capitolo, per ragioni differenti potrebbero avere difficoltà a introdurre politiche di produttività e welfare. Questo è possibile attraverso la promozione di interventi in rete, in grado di coinvolgere attori di natura differente. Network *multi-stakeholder* consentono di non limitare l’accesso ai servizi ai soli dipendenti e, potenzialmente, arrivare alla collettività; allo stesso tempo, permettono una maggiore interazione con il territorio, e in particolare con il circuito economico locale, il Terzo Settore e il welfare pubblico territoriale, che può inserirsi

nella rete di offerta, oltre che di domanda, di prestazioni di welfare. In questo modo si contrasta l'isolamento delle imprese (Pyke e Sengenberger 1992; Castells 2014) e si limitano alcune criticità di carattere economico, organizzativo e culturale che spesso interessano le realtà imprenditoriali del nostro Paese: questo perché attraverso tali sinergie si favorisce la nascita di economie di scala che permettono di sperimentare azioni innovative, calibrate sulle esigenze dell'ecosistema socio-economico locale, e di estendere il loro effetto non solo ai lavoratori, ma (almeno in parte) anche agli altri membri della comunità.

Bibliografia

- Agostini C. e Ascoli U., *Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura del modello italiano?*, in "Politiche Sociali/Social Policies", n. 2, 2014, pp. 263-280.
- Ambra M.C., *Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale*, in "Rivista delle politiche sociali", n. 1, 2016, pp. 197-211.
- Arlotti M., *Lo sviluppo del welfare fiscale-occupazionale in Italia: quali tipi di assetti, intrecci e impatti?*, in "Politiche Sociali/Social Policies", n. 1, 2019, pp. 93-116
- Barazzetta E., *Genitori al lavoro. Il lavoro dei genitori*, Este Edizioni, Milano, 2019.
- Barazzetta E. e Santoni V., *Welfare aziendale e contrattazione. Sfide e opportunità per le parti sociali*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia 2019*, Giappichelli Editore, Torino, 2019, pp. 93-118.
- Burroni L. e Pedaci M., *Collective Bargaining, Atypical Employment and Welfare Provisions: the Case of Temporary Agency Work in Italy*, in "Stato e Mercato", n. 2, 2014, pp. 169-194.
- Castells M., *La nascita della società in rete*, Egea, Milano, 2014.
- Centra M., *La detassazione del salario di risultato: le evidenze ricavate dal Repository centrale del Ministero del Lavoro*, in CNEL (a cura di), *XX Rapporto del Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma, 2018, pp. 291-319.
- Colombo S. e Regalia I., *Sindacato e welfare locale*, FrancoAngeli, Milano, 2011.
- Crane A., Matten D. e Moon J., *Corporations and citizenship*, Cambridge University Press, Cambridge, 2008.
- Donati P. e Prandini R., *La conciliazione famiglia-lavoro nelle piccole e medie imprese. Costruire e governare nuove reti*, FrancoAngeli, Milano, 2009.
- Ferrera M. e Maino F., *Il "secondo welfare" in Italia: sfide e prospettive*, in "Italianieuropei", n. 3, 2011, pp. 17-22.
- Ferrera M., *La società del Quinto Stato*, Roma-Bari, Laterza, 2019.
- Greve B., *Occupational welfare. Winners and losers*, Edward Elgar, Cheltenham, 2007.
- Johnston A., Kornelakis A. e Rodriguez d'Acri C., *Social partners and the welfare state: Recalibration, privatization or collectivization of social risks?*, in "European Journal of Industrial Relations", n. 4, 2011, pp. 349-364.
- Leonardi M., *Welfare aziendale*, in CNEL (a cura di), *XX Rapporto del Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma, 2018, pp. 321-328.
- Leonardi S. e Arlotti M., *Welfare contrattuale e bilateralismo*, in "La Rivista delle Politiche Sociali", n. 3, 2012, pp. 77-114.
- Macchioni E., *Culture e pratiche del welfare aziendale. Dalla responsabilità sociale alla cittadinanza d'impresa*, Mimesis, Milano-Udine, 2014.
- Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, 2013.
- Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia 2019*, Giappichelli Editore, Torino, 2019.
- Maino F. e Razetti F., *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, Giappichelli, Torino, 2019.
- Maino F., Barazzetta E. e Santoni V., *Il welfare aziendale: opportunità di investimento o «mercattizzazione» per il Terzo settore? Prime evidenze dal caso del Gruppo Cooperativo CGM*, in "Politiche Sociali/Social Policies", n. 2, 2019, pp. 271-288.
- Mallone G., *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, 2015, pp. 43-68.
- Massagli E., Spattini S. e Tiraboschi M., *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press, Bergamo, 2019.
- Pace F., Pesenti L., Rinoì V. e Scippa E., *La bilateralità in Italia come percorso di modernizzazione delle relazioni industriali. L'esperienza di Ebitemp*, Roma, Ebitemp, 2017.
- Pavolini E., Ascoli U. e Mirabile M.L. (a cura di), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2013.
- Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo Stato Sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2019.
- Porter M.E. e Kramer M.R., *Creating Shared Value*, in "Harvard Business Review", vol. 89, n. 1-2, 2011, pp. 62-77.
- Pyke F. e Sengenberger W., *Industrial districts and local economic regeneration*, International Institute for Labour Studies, Ginevra, 1992.
- Razetti F. e Santoni V., *Il mercato del welfare aziendale. L'intermediazione e il ruolo dei provider*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia 2019*, Giappichelli Editore, Torino, 2019, pp. 119-152.
- Santoni V., *Welfare aziendale e provider prima e dopo le Leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, 2017, pp. 91-118.
- Santoni V., *Gli investimenti, le opportunità e i rischi della digital health nel campo del welfare aziendale*, in "Politiche Sociali/Social Policies", n. 2, 2018, pp. 217-233.
- Santoni V., *Reti d'impresa e accordi territoriali per il welfare aziendale: i tratti distintivi delle esperienze italiane*, in "Sociologia del Lavoro", n. 153, 2019, pp. 185-201.
- Seeleib-Kaiser M. e Fleckenstein T., *The political economy of occupational family policies: comparing workplaces in Britain and Germany*, in "British Journal of Industrial Relations", vol. 47, n. 4, 2009, pp. 741-764.
- Tiraboschi M. (a cura di), *Welfare for People. Primo rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT

Titmuss R.M., *Essays on the welfare state*, Allen and Unwin, Londra, 1958.

University Press, Bergamo, 2018.

Trampusch C., *Industrial Relations as a Source of Solidarity in Times of Welfare State Retrenchment*, in "Journal of Social Policy", vol. 36, 2007, pp. 197-215.

Treu T. (a cura di), *Welfare aziendale 2.0.*, Ipsoa-Wolters Kluwer, Milano, 2016.