Wolters Kluwer

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro

CEDAM IPSOA UTET GIURIDICA il fisco ALTALEX

Introduzione
IMPLICAZIONI DELL'EMERGENZA COVID SUL WELFARE AZIENDALE, PRIME CONSIDERAZIONI

di Tiziano Treu

Questo volume fa seguito ad altri due, il primo scritto quando il welfare aziendale era ancora un fenomeno di nicchia, attivato da aziende pionieristiche, il secondo di quattro anni fa, registrava già una rapida crescita all'indomani delle Leggi finanziarie del 2015/2016 che hanno previsto consistenti agevolazioni fiscali per i premi di risultato e per il welfare aziendale.

Il testo attuale raccoglie, come i precedenti, contributi diversi di autori che si sono occupati da tempo del tema e che si rifanno anche a ricerche sul campo.

Queste analisi confermano da vari punti di vista che il welfare aziendale e territoriale è ormai una componente importante del nostro sistema sociale.

Rispetto alle tendenze riscontrate anni fa contengono alcune conferme, non poche novità e problemi aperti, in parte nuovi, in parte già presenti.

L'emergenza Covid scoppiata nei primi mesi del 2020 ha messo a dura prova l'intero sistema di sicurezza sociale, non solo nelle sue componenti sanitarie che pure sono state quelle più direttamente colpite. Gli istituti del welfare aziendale, proprio per la loro dimensione che ha coinvolto milioni di lavoratori e le loro famiglie, non potevano non essere anch'essi coinvolti.

Fin d'ora si può anticipare che le iniziative delle parti sociali, in particolare delle imprese, si sono configurate diversamente dal passato, ma non si sono interrotte, anzi, hanno contribuito a rispondere ai nuovi bisogni e al disagio dei lavoratori.

1. Le conferme

La conferma principale riguarda la crescita quantitativa del fenomeno e la sua diffusione.

L'unica fonte ufficiale di dati, cui si riferisce lo scritto di De Colle e Feltrin, è quella del Ministero del Lavoro, relativa ai contratti aziendali e territoriali rilevati secondo le indicazioni del Decreto 25 marzo 2016 sulla detassazione dei premi di produttività. Il numero complessivo di accordi relativi ai premi di produttività depositati al Ministero del lavoro ha superato i 50.000, (a maggio 2020). Di questi 11.329 accordi sono attivi, e i dipendenti coinvolti sono stati oltre 5 milioni, con un premio medio di 1.585 euro a lavoratore. La maggior parte di tali accordi (oltre il 60%) prevedono la conversione del premio in piani di welfare. La estensione della contrattazione

aziendale è significativa, ma riguarda ancora non più del 20-30% delle imprese, soprattutto medio-grandi.

Le stime di Confindustria, riportate da Luigi Scarola, indicano che il 60% delle imprese associate erogano almeno un servizio di welfare ai loro dipendenti.

La fonte ministeriale è importante ma non unica né preponderante, perché molte iniziative di welfare si sono sviluppate al di fuori di questo canale.

Su questi aspetti mancano ancora rilevazioni sistematiche e rappresentative sul piano nazionale. Tuttavia, si sono moltiplicate le indagini svolte sia dalle parti sociali, sindacati e associazioni datoriali, sia da diversi centri di ricerca, come il centro di ricerca e di documentazione Luigi Einaudi, il cui rapporto sul secondo welfare è arrivato alla quarta edizione.

Un'altra importante conferma riguarda la diffusione del welfare che si presenta alquanto differenziata per le principali variabili: per settori economici, per aree geografiche e per dimensione d'azienda.

Tale diversità segnala l'importanza del contesto in cui si sviluppano le varie forme in cui si presenta l'istituto: nello specifico il carattere e la intensità delle relazioni industriali e, più in generale, il tessuto economico e sociale del territorio e le dinamiche culturali degli attori.

Non a caso due Regioni, Lombardia ed Emilia-Romagna, da sole costituiscono oltre il 50% dei contratti attivi, molto in rispondenza ai modelli diversi, come notano De Colle e Feltrin, quello lombardo che vede la netta prevalenza della contrattazione aziendale (89%) e quello emiliano-romagnolo, largamente basato sulla contrattazione territoriale (52%). L'area milanese è quella più caratterizzata dalla presenza di accordi in materia, con il 76,2% del totale degli accordi che contengono misure di welfare; una quota significativa perché la percentuale nazionale è del 53,5%, secondo le fonti confindustriali.

Risulta confermata anche la diversa diffusione di questi istituti nei vari settori produttivi: secondo le rilevazioni di Confindustria riportate da Bottelli, la diffusione dei premi copre il 66,1% dei lavoratori dell'industria e il 48,7% di quelli dei servizi.

Una tendenza consolidata riguarda la diversa diffusione del welfare a seconda della dimensione delle aziende: i dati contengono percentuali non tutte coincidenti, ma segnalano che anche se la maggioranza degli accordi proviene da piccole aziende (sotto i 50 dipendenti) la percentuale dei tassi di copertura degli accordi è diversa: solo l'1% delle aziende sotto i 100 dipendenti beneficia della detrazione dei premi, mentre questa percentuale sale al 30% nelle aziende con più di 100 dipendenti.

La contrattazione territoriale sta assumendo un ruolo crescente nella regolazione dei premi e del welfare, ma resta ancora meno diffusa di quella

 © Wolters Kluwer Italia

aziendale, perché copre solo l'11% dei lavoratori beneficiari di PdR detassato e il 3% se si considerano i premi con opzione welfare. Questo è un riflesso della difficoltà generale che tale livello contrattuale ha ad affermarsi nel nostro sistema. Inoltre, la contrattazione territoriale produce un premio di dimensioni più contenute (in media 655 euro) di quello risultante dalla contrattazione aziendale, che raggiunge mediamente 1.585 euro.

2. Le novità

Un dato significativo è che mentre la crescita degli accordi sui premi è progressiva ma nel complesso contenuta, la quota degli accordi che comprendono l'opzione welfare è quasi quadruplicata nei tre anni di vigenza delle agevolazioni fiscali.

Ne viene una considerazione generale. Se la detassazione dei premi ha funzionato da detonatore per l'avvio di questo tipo di contenuti contrattuali, le misure di welfare si sono sviluppate in modo autonomo e per forza propria.

Si conferma che i contenuti di questo istituto hanno una attrattività specifica non solo per le agevolazioni fiscali di cui beneficiano, ma anche per la funzione tipica, che risponde a bisogni sempre più diffusi dei lavoratori e dei cittadini. Peraltro, le quote di lavoratori che scelgono la conversione in welfare del premio, sono ancora limitate e la conversione non è sempre completa (vedi le indicazioni del rapporto Nomisma).

Le ricerche segnalano un dato ulteriore, che viceversa rappresenta una novità rispetto alle previsioni e alle prime indicazioni. Le misure di welfare si stanno diffondendo non solo oltre l'ambito della contrattazione dei premi, ma al di là dello stesso perimetro della contrattazione decentrata in varie direzioni.

Sono aumentate le misure di welfare previste non negli accordi collettivi, ma nei regolamenti aziendali. Secondo alcune analisi il regolamento sarebbe anzi diventato la fonte principale delle regole del welfare aziendale, una sorta di ritorno alle origini. Si tratta di uno strumento previsto dalla legge, ma che ritorna a dare rilievo alle scelte unilaterali delle imprese nel definire i contenuti del welfare. E questa è una tendenza non certo coerente con il dichiarato obiettivo di favorire la contrattazione di secondo livello e che può rispondere a scelte opportunistiche delle aziende (De Colle, Feltrin).

Altrettanto nuovo è che in molti casi le misure sono finanziate con risorse aggiuntive e autonome soggette ai premi e alle altre voci contrattuali. Secondo le fonti citate da De Colle e Feltrin il welfare on top (così è chiamato) coprirebbe il 30 e 40% dei casi.

Infine, la diffusione dell'istituto ha avuto un impulso crescente, ricono-

sciuto dalla legge, da parte di alcuni importanti CCNL, da quello dei metalmeccanici a quello delle TLC, che hanno previsto misure di welfare destinandovi una quota fissa di risorse, di ammontare contenuto, ma con prospettive di crescita, come risulta dalle piattaforme sindacali per i prossimi rinnovi contrattuali.

Secondo l'indagine Confindustria, i CCNL sono la fonte più diffusa di regolazione e di finanziamento per gli istituti di natura assicurativa, previdenza e sanità integrativa.

3. Pluralità di fonti: contratti collettivi nazionali, accordi decentrati e regolamenti aziendali

Come si vede lo sviluppo del secondo welfare si è avvalso di fonti normative e di finanziamento diverse e ulteriori rispetto a quello che sembrava lo strumento principale di diffusione, cioè la contrattazione decentrata.

Secondo alcune ricerche (Carrieri) le agevolazioni fiscali hanno agevolato la ripresa della contrattazione aziendale dopo la crisi del 2010-2014; ma non sono state sufficienti ad ampliare in misura decisiva, come si auspicava da parte sindacale, l'ambito della contrattazione decentrata - la ricerca citata stima incrementi di coperture modeste - semmai hanno contribuito a rafforzarla nei settori tradizionali dove si era già affermata.

Questa varietà di fonti non è senza riflessi sul tipo e sui contenuti delle misure di welfare. Le indicazioni provenienti dai contratti collettivi, sia per l'ambito generale cui si riferiscono sia per la relativa esiguità delle risorse messe a disposizione, favoriscono l'adozione di benefit semplici, cioè prestazioni standard, come buoni benzina, contribuzione ai fondi di previdenza e sanità integrativa. Peraltro, hanno il "vantaggio" che si prestano a una diffusione su larga scala e sembrano apprezzati dalle aziende, che li adottano spesso anche oltre gli obblighi previsti nel contratto nazionale.

La clausola del contratto dei metalmeccanici che prevede un monte ore di formazione a disposizione di tutti i dipendenti, ha il merito di promuovere un tipo di benefit che rientra bene nel welfare del futuro come investimento sociale. Ma presenta aspetti applicativi più complessi di quelli delle prestazioni sopra indicate, e infatti fatica a essere implementata con modalità e con una diffusione all'altezza dell'obiettivo perseguito dai contraenti e delle esigenze pressanti nel nostro Paese, di aumentare la diffusione della formazione continua.

Quali siano le particolarità che derivano dall'introduzione delle misure di welfare in via unilaterale e non negoziale, non mi sembra sia stato considerato da indagini sistematiche. Ma il tema merita approfondimento, al fine di vedere se tale scelta è (relativamente) neutra o invece riflette logiche azien-

 © Wolters Kluwer Italia

Wolters Kluwer

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

Torna al libro

CEDAM IPSOA UTET GIURIDICA il fisco ALTALEX