



Il ruolo delle reti e della bilateralità per il welfare aziendale territoriale

Valentino Santoni, Percorsi di secondo welfare

Welfare, bilateralità e territorio

Venezia, 16 maggio 2023

Cosa ci dicono i dati sul welfare aziendale ●



- Dal 2016 il WA è **sempre più diffuso** sia attraverso la contrattazione sia attraverso scelte unilaterali
- Tra le misure di welfare contrattuale prevalgono **previdenza complementare, sanità integrativa, misure di WLB**
- Negli ultimi anni si sono diffuse molto anche le iniziative legate alla **flessibilità** e allo **smart working**
- La crisi pandemica - e poi l'inflazione e la crisi energetica - hanno **ridotto le possibilità** per molte imprese di **investire nel welfare aziendale**
- Negli ultimi 3 anni abbiamo assistito ad una forte diffusione dei **fringe benefit** (grazie all'aumento della soglia di detassazione)

Al tempo stesso:

- Differenze tra grandi imprese e **PMI** e tra **settori produttivi**
- **Differenze territoriali**: sia di tipo socio-economico sia in termini di *capacity building*
- **Contesto “culturale” che agisce da freno**: resistenze dei lavoratori; scelte dei lavoratori; inerzia imprenditoriale; diffidenza sindacale
- Rischio di accrescere le **diseguaglianze** all'interno del mercato del lavoro

Il welfare attraverso la contrattazione di primo livello ●

- A fine 2021 una quota di welfare aziendale era presente in **10 CCNL** attualmente attivi sul territorio italiano (tra quelli sottoscritti dalle sigle sindacali Cgil, Cisl e Uil)
- Tra il 2022 e l'inizio del 2023 altri **7 CCNL** hanno previsto una quota di welfare aziendale (anche solo come contributo *una tantum*)

2016-2021 2,146,647

2022-2023 187,280

Circa il 18% dei **lavoratori** “coperti”
da CCNL

2016-2021 159,360

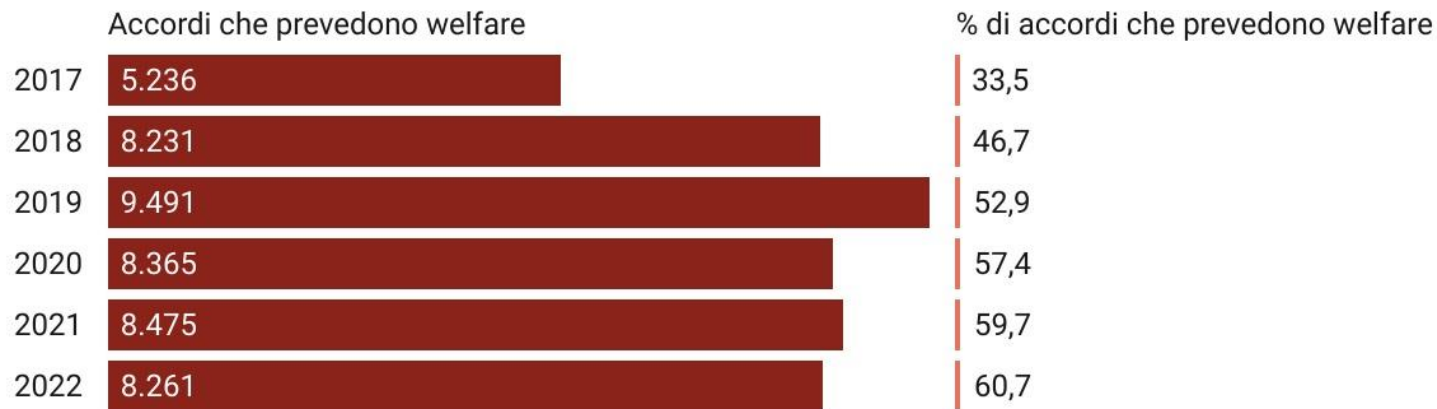
2022-2023 15,535

Circa l'11,3% delle **imprese** “coperte”
da CCNL

- NB: si tratta solitamente di quote di welfare basse (tra i 150 euro e i 200 euro), al di sotto della soglia dei *fringe benefit*. Per molte micro e piccole imprese è però un modo per “avvicinarsi” al welfare.

I dati del Ministero del Lavoro ●

Welfare e produttività



Ogni mese il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce dati in merito agli accordi di secondo livello che prevedono **Premi di Risultato**. Annualmente si tratta di circa 10/15.000 accordi. Nel 2022 sono stati 13.600: di questi il 60,7% prevedeva anche misure di welfare aziendale. Riguardando **oltre 2,5 milioni di lavoratori**.



Il dibattito sui *fringe benefit*

Andiamo oltre *fringe benefit* • 1

- Tra il 2020 e il 2023 i Governi che si sono susseguiti hanno realizzato una serie di interventi finalizzati a garantire un aumento temporaneo della **soglia di deducibilità dei cosiddetti *fringe benefit***.
- Nel 2020 e nel 2021 il **limite dei 258,23 euro è stato raddoppiato (516,46 euro)** con lo scopo di **rilanciare i consumi** (dopo il Covid).
- Nel 2022 la soglia è stata alzata a 600 euro (Governo Draghi) e poi, dal Governo Meloni, a **3.000 euro** (fino al 31 dicembre 2023). L'intento è stato quello di contenere la **spirale tra salari e inflazione** e dare una risposta in più alla **crisi dei costi dell'energia**. È stata infatti introdotta la possibilità di utilizzare i *fringe benefit* per rimborsare le utenze domestiche di acqua, luce e gas.
- Con il **Decreto Lavoro** (DL 4 maggio 2023, n. 48) il limite di deducibilità è salito a **3.000 euro** però solamente per il 2023 e per i dipendenti con figli. In questo caso l'obiettivo è **fornire un sostegno ai lavoratori/trici con figli**.

Andiamo oltre i *fringe benefit* • 2

- Data questa centralità dei *fringe* è necessario riflettere sul ruolo sociale del welfare aziendale: guardando al futuro **non si può rischiare che il welfare aziendale si “riduca” solo o prevalentemente a questa soluzione.**
- Non c'è un “vincolo” di spesa per i *fringe*. Si rischia di alimentare il circuito dei **voucher** e delle **card acquisto** valide per le grandi catene della distribuzione (ad esempio i colossi dell'*e-commerce*).
- Aumentare eccessivamente la soglia dei *fringe benefit* rischia di **far scomparire tutte le altre prestazioni** e gli altri servizi → *in primis* quelli sociali, sanitari e assistenziali. Sono poche le imprese in grado di investire più di 3.000 e i *fringe* sono uno strumento di facile utilizzo.
- Si limitano le opportunità di **contrattazione** (perché per i *fringe* non è previsto l'accordo o il regolamento aziendale); inoltre si agevola il **welfare *ad personam***.
- Prevedere degli interventi “**in corso d'anno**” e dalla **durata temporale limitata** non può essere la soluzione per le imprese.

Il welfare aziendale territoriale: (ri)mettere al centro il valore sociale del welfare aziendale

Tre forme di welfare aziendale territoriale ●

Forma di welfare aziendale territoriale	Finalità delle iniziative	Strumenti per promuovere il WAT
Rete di domanda (incentrata sulle imprese)	Facilitare la diffusione delle pratiche di welfare nelle organizzazioni che - per dimensioni o per settore di appartenenza - hanno da sole più difficoltà a sviluppare piani di welfare aziendale	<ul style="list-style-type: none">● reti di impresa (contratti di rete o ATS/ATI)● contrattazione di secondo livello e di distretto<ul style="list-style-type: none">● bilateralità e enti bilaterali
Rete di offerta (incentrata sui fornitori)	Coinvolgere la filiera dei fornitori locali e/o le attività commerciali del territorio	<ul style="list-style-type: none">● sistema di convenzioni con i fornitori locali<ul style="list-style-type: none">● piattaforma marketplace● voucher welfare per coinvolgere i fornitori locali
Rete multi-attore (incentrata su una pluralità di attori diversi)	“Uscire” dall’impresa e coinvolgere una platea ampia di beneficiari (beneficiari extra-impresa)	<ul style="list-style-type: none">● tavoli multi-attore coordinati da una cabina di regia<ul style="list-style-type: none">● fondi territoriali

Grazie per l'attenzione!

Valentino Santoni

valentino.santoni@secondowelfare.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO



Sede legale

Via Melchiorre Gioia, 82
20125 • Milano

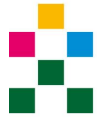
Sede istituzionale

Dip.to di Scienze Sociali e Politiche
Università degli Studi di Milano
Via Conservatorio, 7
20122 • Milano

Restiamo in contatto

www.secondowelfare.it
info@secondowelfare.it
[#SecondoWelfare](#) [#2W](#)

Percorsi di secondo welfare è sostenuto da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

Fondazione
CARIPLO



FONDAZIONE CRC



Fondazione
Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo



FONDAZIONE
CARIPARMA

F O N D A Z I O N E

Unipolis



CISL
LOMBARDIA



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIPARTIMENTO DI
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

CORRIERE DELLA SERA