

Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale

Maria Concetta Ambra

RPS

In questi anni a fronte di una minore tutela offerta dal welfare pubblico, è cresciuto il peso del welfare aziendale e contrattuale, e con esso, anche il rischio di accrescere le distorsioni già esistenti, in particolare quelle distributive e territoriali. È stato invece poco esaminato il ruolo dello Stato sulla crescita del welfare contrattuale e aziendale, in particolare attraverso le misure fiscali. È questo il tema su cui si concentra l'articolo, analizzando in particolare le misure di agevolazione contributiva e fiscale, introdotte a partire dal 2007, con l'obiettivo di favorire la diffusione della contrattazione

di secondo livello e la crescita della produttività. Con il recente intervento del Governo Renzi sono state inserite alcune modifiche in grado di generare anche effetti diretti sulla crescita del welfare aziendale e contrattuale. Dopo aver esaminato le caratteristiche di queste misure dal 2007 a oggi, le risorse stanziare e il loro possibile impatto sulla diffusione della contrattazione decentrata e sulla crescita del welfare contrattuale e aziendale, vengono messi in evidenza alcuni effetti negativi e si avanzano alcune proposte per favorire la crescita di un welfare aziendale e contrattuale più inclusivo.

1. Cambiamenti nel sistema di welfare italiano e crescita del welfare contrattuale e aziendale

La peculiarità del sistema pubblico di welfare italiano è il suo carattere occupazionale che, sin dalle origini, ha distinto i beneficiari delle misure e dei servizi offerti, in base alla loro diversa posizione nel mercato del lavoro¹. Secondo Paci (2008) le trasformazioni e le tendenze di riforma nel sistema di welfare italiano non hanno comportato una rottura o innovazioni radicali e il regime di welfare italiano, pur an-

¹ Il dualismo tra i *lavoratori*, che hanno diritto alla *protezione sociale di tipo assicurativo*, commisurata in base all'ammontare e alla durata dei versamenti contributivi, e i *cittadini bisognosi e privi di mezzi*, che hanno diritto alla *assistenza sociale*, discende dalla distinzione operata nell'art. 38 della Costituzione italiana (Ambra, 2011, p. 194).

dando incontro ad alcuni adattamenti funzionali, è rimasto comunque fondato sul principio lavoristico.

Il processo di *ricalibratura* del sistema di welfare è stato incompleto e i governi hanno proceduto più nella direzione del *retrenchment* e della progressiva stabilizzazione del deficit pubblico, che non del superamento delle distorsioni funzionali e distributive e territoriali già esistenti (Ascoli, 2011).

Al *sistema pubblico di welfare italiano* si è aggiunto progressivamente un *welfare integrativo*. Le prime forme di welfare di natura integrativa hanno riguardato negli anni novanta i servizi sanitari integrativi e i fondi pensione (Neri, 2012; Natali e Stamati, 2013). Nel caso di prestazioni erogate ai lavoratori tramite i fondi bilaterali, finanziate dai versamenti di imprese e lavoratori, sarebbe più corretto parlare di *welfare contrattuale o bilaterale* (Leonardi e Arlotti, 2012) perché la fonte che definisce questo tipo di misure è quella stabilita dai contratti nazionali di lavoro, nei diversi settori dell'economia, e i benefici sono erogati attraverso gli enti bilaterali.

Nel 2012, il peso del welfare contrattuale e bilaterale viene ulteriormente rafforzato. La Legge Fornero (92/2012) infatti avvia una riforma degli ammortizzatori sociali in deroga e istituisce i Fondi di solidarietà per ampliare la tutela dei lavoratori in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, estendendola anche ai dipendenti nelle aziende dei settori non coperti dalla cassa integrazione ordinaria o straordinaria. Anche il welfare aziendale è cresciuto (Pavolini, Ascoli e Mirabile, 2013). In quest'ultimo il riferimento è a beni, servizi e agevolazioni non salariali, erogati dalle imprese ai propri dipendenti, sia in modo unilaterale che sulla base di accordi collettivi di secondo livello sottoscritti con i sindacati.

In uno studio comparativo tra diversi paesi europei, Natali e Pavolini (2014) esaminando alcune di queste misure, introdotte in modo unilaterale o sulla base di accordi con i sindacati, adottano il termine di *welfare occupazionale volontario*. La ricerca mostra che questo tipo di welfare contribuisce al miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori, in particolare laddove si realizza una integrazione dei servizi offerti dal sistema pubblico, ma rischia anche di produrre una ulteriore frammentazione tra i lavoratori nell'accesso ai benefici.

Anche Agostini e Ascoli (2014) sottolineano l'impatto negativo del *welfare occupazionale* sul welfare pubblico italiano. Infatti se da una parte può ridurre le distorsioni funzionali esistenti, allargando e integrando l'offerta di protezione sociale pubblica, in particolare per la tutela ri-

spetto ai nuovi rischi sociali, d'altra parte, ricalca e rafforza la differenze collegate al «posto di lavoro», ampliando le distorsioni distributive e quelle territoriali.

Gli studi più recenti condotti sul welfare integrativo sono quelli di Maino e Ferrera (2013, 2015) che preferiscono adottare il termine di *secondo welfare* per due motivi principali. In primo luogo perché il secondo welfare non contiene delimitazioni su base organizzativa o territoriale. In secondo luogo perché è un concetto «relazionale» che sottolinea in che modo sia possibile non sostituire il welfare pubblico, ma completarlo, aggiungendo agli schemi di protezione già esistenti, nuovi e ulteriori strumenti di tutela dei rischi e dei bisogni sociali emergenti. Il secondo welfare si riferisce quindi alle iniziative su base territoriale e locale, a quelle organizzate dal basso dalla società civile e dalle associazioni, a quelle che combinano soggetti pubblici, privati e non profit, fino ad arrivare al welfare privato *tout court*, come ad esempio quello delle assicurazioni private. Secondo questa logica il secondo welfare include al suo interno anche il welfare contrattuale e quello aziendale (Maino e Ferrera, 2015).

Un tema finora poco esaminato è stato il ruolo dello Stato nella diffusione del welfare contrattuale e aziendale, in particolare attraverso l'introduzione di misure fiscali (Natali e Pavolini, 2014).

Le prime misure fiscali attraverso le quali lo Stato ha influenzato l'iniziativa delle imprese nella creazione di piani di welfare aziendali destinati ai propri dipendenti sono state quelle previste nel Testo unico delle imposte sui redditi. In particolare gli articoli 51 e 100 definiscono una serie di beni e servizi erogati dal datore di lavoro ai dipendenti, che non concorrono a formare il reddito (e quindi non sono sottoposti a tassazione). Sono ad esempio deducibili dal reddito le somme versate dal datore di lavoro e dal lavoratore alle forme previdenziali di tipo complementare, per un importo massimo di 5.164,57 euro; i versamenti ai fondi sanitari integrativi, fino al limite di 3.615,20 euro; le somme destinate alle mense o ai buoni pasto, fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro; le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per gli asili nido; il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, anche in questo caso fino a un certo limite. Si tratta di un'ampia offerta di beni e servizi, più convenienti, per imprese e dipendenti, rispetto al tradizionale aumento in busta paga. La possibilità di sfruttare queste agevolazioni è stata una delle principali motivazioni che hanno spinto le imprese a creare piani di welfare aziendali (Mallone, 2013, 2015). Recenti ricerche mostrano che le misure di welfare aziendale (con-

RPS

Maria Concetta Ambra

trattato o no) si sono arricchite, includendo diversi strumenti di sostegno al potere d'acquisto (voucher, ticket mensa, carrello della spesa), misure di conciliazione vita-lavoro, servizi di *wellness* e *active ageing*, servizi culturali e formativi, misure di inclusione sociale; beni in natura e/o di status, come ad esempio auto aziendale, computer, telefono cellulare (Ponzellini, Riva e Scippa, 2015). Secondo Mallone (2013) i beni in natura o *fringe benefit* vanno esclusi dall'analisi delle misure di welfare aziendale perché si tratta di strumenti assegnati ai singoli lavoratori, in base alla loro posizione o in relazione a specifiche esigenze lavorative e quindi non rivolte a tutti i lavoratori.

Altre misure fiscali che possono avere un impatto, anche se indiretto, sulla crescita del welfare contrattuale e aziendale, sono gli sgravi contributivi e le agevolazioni fiscali. Si tratta di norme che sono state introdotte in una prima fase (2007-2011) in modo sperimentale con l'obiettivo di favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello e la crescita della produttività e che, a partire dal 2012, sono state trasformate da sperimentali in strutturali. Dopo il recente intervento del Governo Renzi, si è aperta una nuova fase di sperimentazione, in grado di determinare anche effetti *diretti* sulla crescita del welfare contrattuale e aziendale. Come vedremo meglio tali misure possono produrre effetti positivi sulla diffusione della contrattazione decentrata e sulla crescita del welfare contrattuale e aziendale, ma possono anche generare effetti distorsivi. Nelle pagine che seguono vedremo quali e in che modo sia possibile ridurli.

2. Le agevolazioni contributive e fiscali dal 2007 a oggi

Per meglio esaminare le misure e le risorse che di volta in volta sono state stanziare è utile distinguere tre fasi. Una prima fase di sperimentazione dal 2007 al 2011, che include le manovre dei Governi Prodi e Berlusconi; una seconda fase dal 2012 al 2015, in cui le misure sono rese strutturali dal Governo Monti; una terza fase di nuova sperimentazione avviata dal Governo Renzi a partire dal 2016.

2.1 La fase sperimentale delle misure (2007-2011)

Nel 2007, con la legge 247, il secondo Governo Prodi introduce, in via sperimentale per il triennio 2008-2010, gli sgravi contributivi sulla parte di retribuzione stabilita nel secondo livello dai contratti collettivi

(aziendali o territoriali) e correlata a incrementi di produttività. L'obiettivo del governo è quello di incentivare la crescita economica e la produttività e allo stesso tempo favorire la diffusione della contrattazione decentrata.

Gli sgravi vengono destinati solo alle imprese del settore privato e applicati su un importo annuo pari al limite massimo del 5% della retribuzione. Su questa parte i contributi previdenziali versati dai datori di lavoro sono ridotti del 25%. Per il finanziamento di tale misura, viene istituito il *Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello*, con uno stanziamento di 650 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2008-2010. Nella legge si stabilisce inoltre la successiva emanazione, entro il 2008, di disposizioni per la riduzione della imposizione fiscale sugli sgravi contributivi.

Per monitorare la misura e stabilire, al termine della sperimentazione nel 2010, se confermarla anche per gli anni successivi, viene istituito, presso il Ministero del Lavoro, un Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello, con la partecipazione delle parti sociali. Viene anche previsto un incremento delle risorse del *Fondo per l'occupazione* di 650 milioni annui per finanziare la eventuale attuazione della misura negli anni successivi al 2010.

Queste misure però non vengono attuate da Prodi, perché nel gennaio del 2008 il governo viene sfiduciato. Gli succede il (quarto) Governo Berlusconi che entra in carica l'8 maggio del 2008, ritrovandosi quindi già pronte le norme e le risorse necessarie per procedere con la sperimentazione degli sgravi contributivi. I precedenti ministri del lavoro e dell'economia avevano stabilito (con un decreto interministeriale del 7 maggio 2008) che le risorse del Fondo per gli sgravi contributivi fossero ripartite nella misura del 62,5% per la contrattazione aziendale e del 37,5% per la contrattazione territoriale. Questa diseguale ripartizione delle risorse valorizza la contrattazione aziendale. Tuttavia viene istituito anche un meccanismo di compensazione, che permette, in caso di mancato utilizzo della parte attribuita ad una delle due tipologie di contrattazione, l'impiego del residuo per l'altra tipologia. In tal modo, ad esempio, le risorse non utilizzate per agevolare la contrattazione aziendale potrebbero essere utilizzate per la contrattazione territoriale o viceversa. La diversa ripartizione e la possibilità di adoperare il meccanismo di compensazione sono due punti cruciali, sui quali torneremo alla fine, verificando come effettivamente siano state ripartite le risorse rispetto alle domande di agevolazione presentate dalle imprese all'Inps.

RPS

Maria Concetta Ambra

Oltre agli sgravi contributivi, Berlusconi introduce anche un'imposta agevolata al 10%, sulla parte di retribuzione per lavoro straordinario o supplementare. Tuttavia con la crisi economica, imprese e sindacati si trovano a dover fronteggiare situazioni di crisi aziendali e ristrutturazioni e, in un simile scenario, la contrattazione di secondo livello viene utilizzata maggiormente per contrastare gli effetti negativi della crisi economica.

Nel febbraio 2011 una circolare congiunta dell'Inps e del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali chiarisce in modo esplicito che gli accordi tra imprese e singoli lavoratori o pluralità di lavoratori, quindi senza il ricorso ai sindacati, sono esclusi dal beneficio.

Alla fine del 2011 si presenta un momento molto critico per il Governo Berlusconi che è costretto a dimettersi e a cedere il passo al Governo Monti.

2.2 La trasformazione delle misure in strutturali (2012-2015)

Durante il Governo Monti le misure vengono rese strutturali, ma sono confermate solo per il settore privato, escludendo il settore pubblico². Le risorse vengono ripartite, mantenendo gli stessi criteri stabiliti nel 2008, ovvero destinando il 62,5% alla contrattazione aziendale e il 37,5% alla contrattazione territoriale. Sempre con la possibilità di adottare il meccanismo di compensazione.

Successivamente però, a causa dell'aggravarsi della situazione di crisi economica, che vede il governo impegnato a far fronte alla necessità di far quadrare i conti, le risorse stanziare per le agevolazioni contributive e fiscali vengono ridotte e destinate in parte al finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga.

Nell'aprile del 2013 al Governo Monti subentra il Governo Letta, che conferma anche per il 2014 le misure. Invece Renzi, che subentra a Letta nel febbraio del 2014, azzerà le risorse del Fondo per gli sgravi contributivi per il 2015.

Rispetto alla fase sperimentale, questa seconda fase si distingue non so-

² Durante la fase sperimentale, si era discusso della possibilità di applicare tali norme anche al settore pubblico, rimandando la decisione al termine della sperimentazione. Invece nel 2012, quando le misure vengono rese strutturali, nel decreto interministeriale del 24 gennaio 2012, firmato da Fornero e da Grilli, si stabilisce che le pubbliche amministrazioni, rappresentate negozialmente dall'Ar-an in sede di contrattazione collettiva, sono escluse dall'applicazione degli sgravi.

lo per la natura delle misure attuate che vengono rese strutturali, ma anche per l'introduzione di un esplicito collegamento tra l'accesso al beneficio per le imprese e la sottoscrizione di accordi collettivi di secondo livello con i sindacati. Da questo momento per i sindacati si apre un ulteriore spazio di manovra a livello aziendale e territoriale e il loro ruolo da qui in avanti sarà rafforzato.

2.3 Le modifiche del Governo Renzi e l'avvio di una nuova fase sperimentale (2016-2018)

Con la Legge di stabilità 2016 il Governo Renzi finanzia nuovamente gli sgravi contributivi e le agevolazioni fiscali, anche se con risorse minori³. Una prima novità introdotta è la destinazione del 10% delle risorse del Fondo a una nuova sperimentazione delle misure per la conciliazione di vita, cura e lavoro, prevista per il triennio 2016-2018. I criteri e le modalità sono definite sulla base di linee guida e l'adozione di modelli che favoriscono la stipula di contratti collettivi aziendali. La sperimentazione è introdotta da uno dei decreti attuativi del *Jobs Act*, ovvero il decreto legislativo n. 80/2015 sulle «misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro».

Un secondo cambiamento riguarda la possibilità di agevolare la tassazione non solo dei premi di produttività ma anche delle somme erogate dalle imprese sotto forma di partecipazione agli utili di azienda. Inoltre, nel caso di imprese che decidano di realizzare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori le agevolazioni previste sono maggiori. Vengono stabiliti precisi criteri per definire le modalità di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori. Si prevede ad esempio che le aziende costituiscano gruppi di lavoro, formati da responsabili aziendali e lavoratori, impegnati in modo permanente nel miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Tali gruppi non solo devono essere permanenti, e non possono quindi essere semplici gruppi di consultazione, addestramento o formazione, ma devono anche monitorare gli obiettivi da perseguire, le risorse necessarie, le attività svolte e i risultati raggiunti.

Infine un'ultima novità, rilevante per i possibili effetti sulla crescita

³ Vengono stanziati 344,7 milioni per il 2016, 325,8 milioni per il 2017, 320,4 milioni per il 2018, 344 milioni per il 2019, 329 milioni per il 2020, 310 milioni per il 2021 e 293 milioni annui a decorrere dal 2022, per un totale di 2.266 milioni di euro in 7 anni.

del welfare aziendale o contrattuale, è la modifica dell'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, che amplia il paniere dei servizi offerti dalle aziende, sia volontariamente che in base alla sottoscrizione di un accordo o regolamento aziendale, ai propri lavoratori e aggiunge inoltre la possibilità di utilizzare voucher, cartacci o elettronici.

Da questo momento le agevolazioni non sono più destinate esclusivamente ai premi di produttività ma anche ai piani di partecipazione dei dipendenti agli utili di impresa e alle misure di supporto al welfare aziendale. In breve, i lavoratori dipendenti potranno fruire della deducibilità dal reddito di quote da destinare alla sottoscrizione di polizze di previdenza complementare e fondi sanitari integrativi, e di eventuali premi di produttività sottoforma di partecipazione agli utili di azienda, o sottoforma di beni e servizi attribuiti ai lavoratori anche a titolo premiale. L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% viene subordinata al deposito del contratto (aziendale o territoriale) entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione e si definiscono precise modalità con cui avviare un nuovo monitoraggio.

3. Le risorse stanziare e l'efficacia delle misure introdotte

La notevole instabilità dei governi che si sono succeduti dal 2007 a oggi ha determinato la continua variazione non solo dei requisiti per accedere alle agevolazioni, ma anche delle risorse di volta in volta stanziare. È possibile calcolare indicativamente l'ammontare delle risorse destinate a queste misure, sulla base delle cifre contenute nei dispositivi normativi esaminati.

In totale nella fase sperimentale sono stati stanziati 2.600 milioni di euro, nella seconda fase 2.648 milioni di euro e nella terza fase 2.266 milioni di euro in 7 anni⁴. Stando a queste cifre, non si tratta di ingenti

⁴ Per il periodo 2008-2011, il calcolo è stato effettuato, aggiungendo alle risorse del *Fondo per gli sgravi*, finanziato dal Governo Prodi (650 milioni di euro all'anno per tre anni), le risorse (650 milioni di euro) destinate da Prodi al *Fondo occupazione*, in caso di proroga della sperimentazione per il 2011. Per il periodo 2012-2015 il calcolo è stato effettuato sommando le risorse stanziare dal Governo Berlusconi (835 milioni di euro per il 2012 e 263 milioni di euro per il 2013) a quelle stanziare da Monti, nella Legge di stabilità il 2013 (950 milioni di euro per il 2013 e di 1200 milioni per biennio 2014-2015), poi riviste al ribasso (600 mi-

risorse, rispetto ad esempio a quelle spese, o che sarebbe necessario spendere, per rafforzare il welfare pubblico. Ma quali sono stati gli effetti prodotti? Queste misure hanno effettivamente influito sulla diffusione della contrattazione di secondo livello e sulla crescita della produttività? E quali conseguenze possono avere le modifiche, introdotte dal Governo Renzi nell'ultima Legge di stabilità 2016, sulla promozione di misure di welfare aziendale o contrattuale?

Sarebbe stato certamente più agevole rispondere a queste domande, se il monitoraggio predisposto avesse funzionato adeguatamente. Questo però non è accaduto⁵.

Di conseguenza è più difficile valutare gli effetti delle misure fin qui esaminate. Tuttavia è possibile avanzare delle ipotesi, esaminando le caratteristiche delle imprese che hanno attuato la contrattazione di secondo livello, sulla base dei dati dell'Indagine Istat-Cnel, pubblicata il 4 marzo 2016. Si tratta della più recente indagine, statisticamente significativa, sulle caratteristiche della contrattazione nazionale e decentrata e sulla sua diffusione nel periodo 2012-2013.

Secondo questi dati la crisi economica ha influito sulla connotazione difensiva della contrattazione decentrata e i contratti di secondo livello hanno stentato a diffondersi (Istat-Cnel, 2016, p. 109). Le imprese con almeno 10 addetti che hanno sottoscritto un accordo di secondo livello rappresentano il 31,6%⁶.

Sono quindi meno di un terzo del totale delle imprese osservate, con esclusione delle imprese che occupano fino a 9 addetti e che invece rappresentano la stragrande maggioranza delle imprese attive in Italia nei settori dell'industria e dei servizi. La micro imprenditorialità rappresenta infatti la principale caratteristica della struttura produttiva del nostro paese⁷.

lioni di euro per il 2014 e 200 milioni di euro per il 2015) e sottraendo le risorse (200 milioni di euro) ridotte dal Governo Renzi con la Legge di stabilità 2015.

⁵ Il sistematico monitoraggio della contrattazione decentrata nel settore privato prevedeva il deposito dei contratti presso le direzioni territoriali del lavoro e la successiva trasmissione all'archivio del Cnel. Questo però non ha funzionato adeguatamente (Istat-Cnel, 2016, p. 6). Vedremo se il nuovo monitoraggio predisposto dal Governo Renzi avrà un esito diverso.

⁶ Questo dato include anche la percentuale di contrattazione di secondo livello *ad personam*, mentre la contrattazione collettiva coinvolge il 21,2% delle imprese.

⁷ Secondo i dati del registro Asia occupazione le imprese attive in Italia nel 2012 erano circa 4,4 milioni e occupavano in totale 16,4 milioni di lavoratori, di cui circa 11,6 milioni di dipendenti. Nel 2013 le imprese attive sono scese a circa 4,3

La contrattazione di secondo livello si è più diffusa nelle imprese grandi con oltre 500 dipendenti (73,9%) mentre nelle imprese piccole (da 10 a 49 addetti) è stata meno praticata (27,9%).

Andando a esaminare il tipo di contratto maggiormente utilizzato, si può notare come le aziende che hanno effettuato *solo contrattazione aziendale* siano il 6,7%, con una grande variabilità tra le imprese grandi (dove si arriva al 36,5%) e quelle piccole (3,9%). Invece le imprese che hanno attuato *esclusivamente la contrattazione territoriale* sono l'8,3%. In questo caso la percentuale sale, sebbene di poco, se si considerano solo le imprese piccole (8,7%) e scende nelle imprese grandi (3,6%).

Le imprese che hanno dichiarato di aver usufruito della detassazione o degli sgravi fiscali previsti per l'erogazione del premio di risultato, collegato a obiettivi di produttività sono circa il 21% (Istat-Cnel, 2016, p. 115). Una percentuale tutto sommato modesta, soprattutto se si considera che non include la stragrande maggioranza di imprese con meno di dieci dipendenti.

Se poi si osserva quante imprese hanno erogato il premio di risultato, il dato medio è del 13,4%, sempre tra le imprese con oltre 10 dipendenti, con punte più elevate nel settore industriale (17,7%) e nell'area Nord-ovest (17,1%) e Nord-est (15,5%) e punte più basse nel settore dei servizi (10,2%) e al Sud e Isole (rispettivamente pari al 7,2% e al 6%).

La variabile che più influisce sulla distribuzione del premio di risultato è la dimensione delle imprese. Il 63,3% delle grandi imprese (con oltre 500 addetti) ha erogato il premio di risultato contro il 9,6% delle imprese piccole (10-49 addetti).

Infine solo il 5,2% delle imprese con almeno 10 dipendenti ha distribuito incentivi sotto forma di partecipazione agli utili di impresa (Istat-Cnel, 2016, pp. 117-119).

Risulta più problematico esaminare quale sia stato l'impatto di queste misure sulla crescita del welfare contrattuale e aziendale⁸. Carrieri (2016)

milioni, con un totale di circa 15,8 milioni di addetti e 10,9 milioni di dipendenti. Secondo i dati del 2013, quindi, le micro imprese costituiscono ben il 95,3% del totale delle imprese attive, occupano il 47,4% degli addetti e contribuiscono per il 30,6% al valore aggiunto realizzato. Le piccole e medie imprese (10-249 addetti) impiegano il 32,9% degli addetti e contribuiscono per il 38,4% al valore aggiunto. Le grandi imprese (con almeno 250 addetti) occupano il 19,7% degli addetti e producono il 31% del valore aggiunto (Istat, 2015).

⁸ Non è possibile ad esempio esaminare la crescita del welfare integrativo e aziendale in base ai dati Ocsel sulla contrattazione di secondo livello, perché questi dati non si basano su un campione statistico rappresentativo dell'universo degli

segnala una espansione della portata e dell'ampiezza dei contenuti e delle materie affrontate nella contrattazione di secondo livello. Ai temi classici del salario, degli orari e dell'organizzazione del lavoro si sono infatti aggiunti temi nuovi, inclusi quelli del welfare integrativo. Queste tendenze hanno riguardato però le aziende di dimensione medio-grande, e in misura più ridotta le imprese piccole. I dati Istat-Cnel (2016) confermano che i temi più rilevanti nella contrattazione di secondo livello sono stati: il salario (61,1%), l'organizzazione del lavoro (50,7%) e la formazione professionale (44,6%). Mentre il miglioramento del welfare aziendale ha riguardato una percentuale più ridotta (38,4%), incentrata in particolare su previdenza integrativa, assistenza sanitaria e forme di sostegno al reddito e alla persona (*ivi*, p. 117). Anche in questo caso sono state le imprese grandi, con oltre 500 dipendenti, quelle che hanno contrattato maggiormente misure di welfare integrativo (57,1%) e in particolare nei settori dei servizi orientati al mercato (42,6%).

Il welfare integrativo è stato invece meno contrattato nelle imprese con numero di addetti compreso tra 50 e 200 (32,1%) e nel settore dei servizi sociali e personali (30,8%).

In sintesi, poiché la contrattazione aziendale è stata prevalentemente utilizzata nelle grandi imprese, con oltre 500 dipendenti, è presumibile che la maggior parte delle risorse stanziare per le agevolazioni fiscali, e destinate dallo Stato per il 62,5% alla contrattazione aziendale, siano andate a beneficio di grandi imprese operanti nei settori più produttivi e competitivi, a discapito di quelle più piccole e nei settori meno competitivi. Infatti le imprese più piccole e in particolare nel settore dei servizi, laddove realizzano accordi decentrati, tendono ad attuare la contrattazione territoriale, alla quale è destinata invece la quota del 37,5% delle risorse stanziare per le agevolazioni fiscali.

Infine anche le misure di welfare integrativo sono introdotte prevalentemente sulla base di accordi decentrati ma aziendali, e in particolare nelle grandi imprese e nei settori economici più competitivi. Ma è possibile favorire invece la crescita di un welfare integrativo maggiormente inclusivo anche tra le imprese più piccole?

accordi decentrati. L'implementazione dell'Archivio dipende dal livello di attivismo degli operatori della rete Ocsel, e questo influisce (per eccesso o per difetto) sui dati presentati nei due report che si sono succeduti.

RPS

Maria Concetta Ambra

4. Conclusioni

Nonostante le differenze nei criteri stabiliti di volta in volta dai governi che si sono succeduti e nelle risorse stanziare, le misure di agevolazione contributiva e fiscale hanno seguito un percorso incrementale. Sono state progressivamente trasformate da misure sperimentali a misure strutturali, con l'esplicito obiettivo di sostenere l'aumento della produttività e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello.

Nell'attuazione di tali misure è stato anche rafforzato il ruolo dei sindacati, come dimostra la scelta di destinare le risorse pubbliche solo alle misure contrattate con i sindacati, sia a livello aziendale che territoriale. Dal 2011 in poi anche le divergenti posizioni tra Cgil da una parte e Cisl e Uil dall'altra sulla contrattazione di secondo livello si sono ricomposte. Oggi sia il governo che le parti sociali concordano sull'importanza di favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello, con una preferenza verso la contrattazione aziendale da parte delle grandi imprese.

Ciononostante, i dati Istat-Cnel (2016) mostrano che meno di un terzo delle imprese con almeno 10 dipendenti ha attuato contrattazione di secondo livello nel periodo 2012-2013.

Le agevolazioni introdotte dallo Stato sono state sinora destinate in misura prevalente alla contrattazione aziendale, mentre invece i dati sulla contrattazione di secondo livello mostrano una maggiore diffusione del contratto *solo territoriale* (8,3%) rispetto a quello *solo aziendale* (6,7%).

Inoltre mentre la contrattazione aziendale è prevalentemente adottata nelle grandi imprese con più di 500 dipendenti e nei settori più produttivi, come ad esempio in quello dell'industria in senso stretto, quella territoriale è invece più praticata nelle aziende piccole e nei settori meno produttivi, come ad esempio quello dei servizi sociali e personali.

Qualora la quota maggiore di risorse pubbliche, stanziare per finanziare le agevolazioni, fossero spostate dalla contrattazione aziendale (come avviene oggi) alla contrattazione territoriale, questo potrebbe probabilmente favorire le imprese più piccole e nei settori meno competitivi della nostra economia, promuovendo la crescita di produttività a livello territoriale e la redistribuzione della stessa, anche sotto forma di misure di welfare integrativo.

La variabile dimensionale inoltre non influisce soltanto sul tipo di contratto praticato perché le imprese di grandi dimensioni hanno anche

una maggiore facilità (in chiave organizzativa) nella erogazione di misure, prestazioni e servizi di welfare integrativo. Le grandi imprese possono infatti utilizzare il vantaggio delle economie di scala nell'organizzazione di tali servizi. Cosa che le piccole imprese, se non adeguatamente supportate, non riescono a fare.

Secondo l'Inps, che ha esaminato le domande pervenute all'Istituto per l'accesso alle agevolazioni previste dagli sgravi contributivi nel triennio 2009-2011, le risorse per la contrattazione aziendale sono state carenti rispetto alle richieste. E pure utilizzando il meccanismo compensativo non si è riusciti a soddisfare la domanda delle imprese (Istat-Cnel, 2016, p. 84, nota 39).

Le risorse pubbliche però più che assecondare la domanda di agevolazioni che proviene dalle imprese, assegnando maggiori risorse laddove ci sono maggiori richieste (ovvero le imprese grandi, nel Nord del paese e nei settori più produttivi), potrebbero essere destinate, maggiormente, per favorire (o premiare) la diffusione della contrattazione territoriale e la crescita della produttività e del welfare integrativo nelle imprese più piccole (che come abbiamo visto costituiscono la stragrande maggioranza delle imprese attive nel nostro paese) e a vantaggio dei settori meno competitivi e delle aree meno produttive del paese. È chiaro che se l'obiettivo è quello di incentivare la crescita della produttività nelle aree del Sud del paese, l'introduzione di questo correttivo e l'eliminazione del meccanismo compensativo non saranno sufficienti. In queste aree è necessario intervenire con ben più massicci investimenti destinati allo sviluppo⁹.

Tuttavia se l'obiettivo è favorire una crescita più inclusiva del welfare integrativo a livello territoriale e la riduzione dell'attuale distorsione che tende a premiare le grandi imprese a discapito delle piccole, questo correttivo, dopo le modifiche introdotte dal Governo Renzi, potrebbe supportare le imprese più piccole nell'erogazione di premi di

⁹ A tal proposito è interessante osservare che le risorse stanziare dal secondo Governo Prodi per finanziare gli sgravi contributivi nella fase sperimentale provengono da quelle stanziare dal primo Governo Prodi nel 1997 per promuovere numerosi interventi di sviluppo economico nelle aree depresse del territorio italiano dal 1998 al 2013. Lo stanziamento era pari a 515 miliardi di lire per il 1998 e 1.515 miliardi di lire per ciascun anno successivo fino al 2013. Destinando queste risorse agli sgravi contributivi, quindi, il secondo Governo Prodi ha concentrato l'intervento su una sola misura, indirizzandolo a tutto il territorio italiano e non più solo alle aree depresse.

produttività, sotto forma di servizi o voucher da destinare ai propri dipendenti. È importante precisare che l'introduzione dei voucher se da una parte può rivelarsi uno strumento utile per incentivare l'acquisto di servizi di welfare integrativo, tuttavia non risponde al problema della organizzazione e offerta degli stessi.

Per quanto riguarda la possibilità di realizzare accordi su base territoriale, che riescano a favorire al contempo una crescita della produttività, una maggiore crescita economica e una più equa redistribuzione delle risorse, esistono già modelli virtuosi. Alcuni accordi tra associazioni datoriali e sindacali sotto forma di *Patti per lo sviluppo* sono stati esaminati da Mallone (2015, p. 66). Un altro esempio più recente, siglato tra le parti sociali e le istituzioni a livello regionale è il *Patto per il lavoro* sottoscritto in Emilia-Romagna nel luglio del 2015. Si tratta di un caso interessante, che andrebbe esaminato meglio e monitorato nella sua attuazione e che punta a migliorare la produttività e allo stesso tempo a restituire al territorio il benessere prodotto. Ancora una volta tale modello è concepito in una delle regioni più produttive del nostro paese e quindi anche in grado di redistribuire la ricchezza prodotta. Resta quindi aperto il problema di come sia possibile attuare simili accordi su base territoriale, anche nelle regioni meno produttive, come quelle del Sud Italia. Di certo non sarà possibile individuare forme di welfare in grado di assicurare una più equa e inclusiva redistribuzione del benessere, senza pensare a come la ricchezza possa essere incentivata e prodotta, non solo dentro le grandi imprese, ma soprattutto a livello territoriale.

Riferimenti bibliografici

- Ambra M.C., 2011, *Le politiche attive per il reinserimento lavorativo degli invalidi del lavoro*, in Paci M. e Pugliese E. (a cura di), *Welfare e promozione delle capacità*, il Mulino, Bologna.
- Agostini C. e Ascoli U., 2014, *Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura del modello italiano?*, «Politiche Sociali», n. 2, pp. 259-275.
- Ascoli U. (a cura di), 2011, *Il welfare in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Carrieri M., 2016, *Comprendere i cambiamenti in atto*, in Carrieri M. e Pirro F., *Relazioni industriali*, Egea, Milano, pp. 124-126.
- Istat, 2015, *Struttura e competitività del sistema delle imprese industriali e dei servizi. Anno 2013*, 9 dicembre, disponibile all'indirizzo internet: www.istat.it/it/archivio/175950.
- Istat-Cnel, 2016, *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mer-*

- cato del lavoro e contrattazione integrativa*, 4 marzo, disponibile all'indirizzo internet: www.istat.it/it/files/2016/03/Report_Cnel_Istat1.pdf.
- Leonardi S. e Arlotti M., 2012, *Welfare contrattuale e bilateralismo*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 77-114.
- Maino F. e Ferrera M. (a cura di), 2013, *Primo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Torino.
- Maino F. e Ferrera M. (a cura di), 2015, *Secondo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Torino.
- Mallone G., 2013, *Imprese e lavoratori: il welfare aziendale e quello contrattuale*, in Maino F. e Ferrera M., (a cura di), *Primo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 49-81.
- Mallone G., 2015, *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Secondo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 45-68.
- Natali D. e Pavolini E., 2014, *Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an International Research Study*, «Ose Research Paper», n. 16, novembre, disponibile all'indirizzo internet: www.ose.be/files/publication/OSEPaperSeries/Natali_Pavolini_2014_OseResearchPaper16.pdf.
- Natali D. e Stamati F., 2013, *Le pensioni categoriali in Italia: legislazione e messa in opera del nuovo sistema multi-pilastro*, in Pavolini E., Ascoli U. e Mirabile M.L., *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, il Mulino, Bologna, pp. 83-114.
- Neri S., 2012, *I fondi previdenziali e sanitari nel welfare aziendale*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 129-144.
- Paci M., 2008, *Welfare, solidarietà sociale e coesione della società nazionale*, «Stato e Mercato», n. 1, pp. 3-30.
- Paci M. e Pugliese E., 2011, *Welfare e promozione delle capacità*, il Mulino, Bologna.
- Pavolini E., Ascoli U. e Mirabile M.L., 2013, *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Ponzellini A.M., Riva E. e Scippa E., 2015, *Il welfare aziendale: evidenze dalla contrattazione*, «Quaderni Rassegna Sindacale», n. 2, pp. 145-166.
- Regione Emilia-Romagna, 2015, *Patto per il lavoro. Un nuovo sviluppo per una nuova coesione sociale*, Bologna, 20 luglio.

