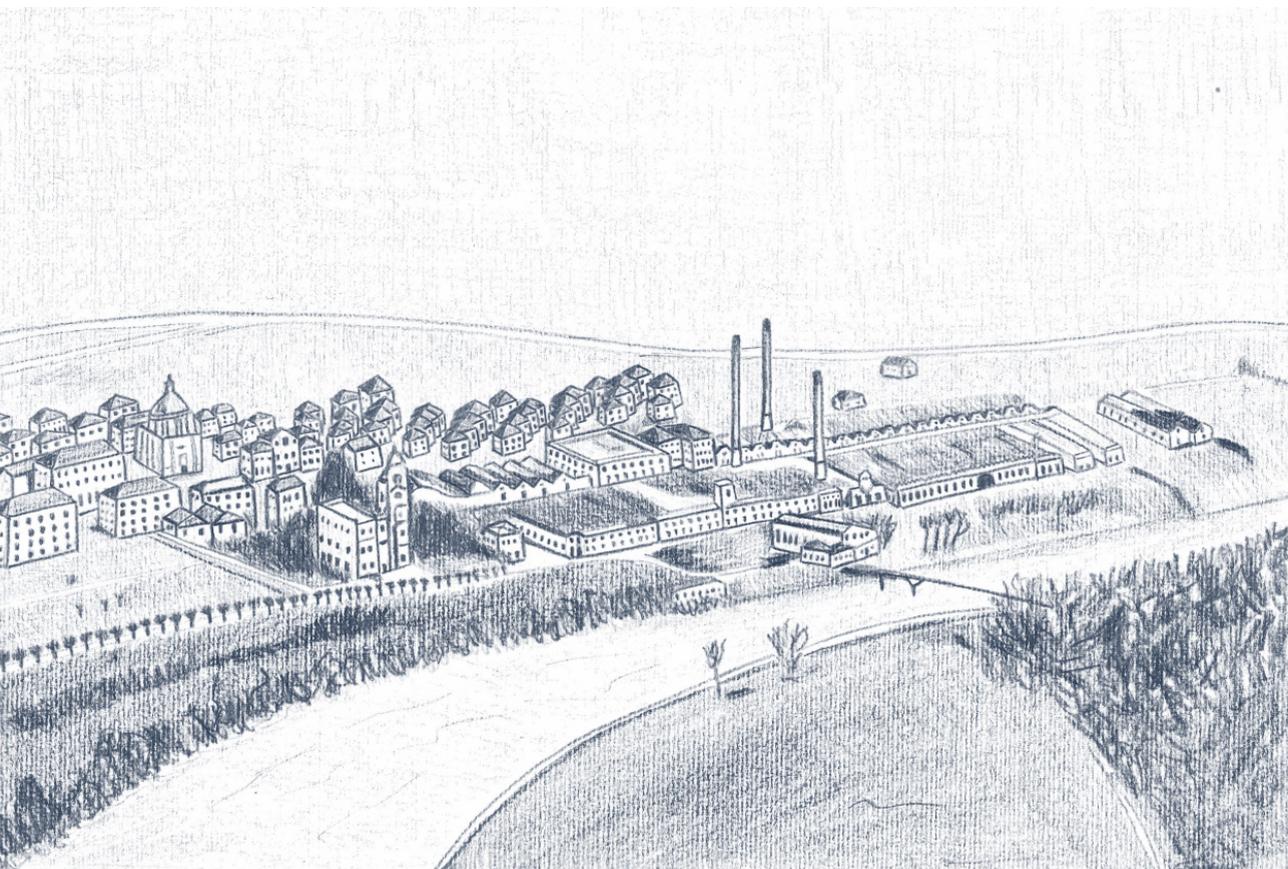


# WELFARE *for* PEOPLE

*Quinto rapporto su*

## IL WELFARE OCCUPAZIONALE E AZIENDALE IN ITALIA

*A cura di Michele Tiraboschi*



# WELFARE *for* PEOPLE

*Quinto rapporto su*

## IL WELFARE OCCUPAZIONALE E AZIENDALE IN ITALIA

*a cura di Michele Tiraboschi*

---

---

## EXECUTIVE SUMMARY: CONTENUTI E PRINCIPALI RISULTATI DEL RAPPORTO

Il *Quinto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, sviluppato nell'ambito dell'Osservatorio promosso in collaborazione tra Intesa Sanpaolo Spa e la Scuola di alta formazione in *Relazioni industriali e di lavoro* di ADAPT ([www.adapt.it](http://www.adapt.it)), offre a decisori politici, istituzioni, parti sociali, operatori economici, consulenti ed esperti legali un originale percorso di analisi e monitoraggio delle esperienze reali di welfare aziendale.

### *Obiettivi*

Il Rapporto approfondisce e perfeziona le proposte interpretative e le analisi avviate negli scorsi anni, nell'ottica di inquadrare in profondità e sottoporre a costante verifica i percorsi di welfare aziendale censiti, non come fenomeno in sé, ma nel contesto delle recenti e complesse trasformazioni del lavoro e della impresa.

L'approccio scelto, in continuità con quanto fatto nei precedenti rapporti, è quello di leggere il fenomeno in termini di nuove relazioni industriali e nuovi modelli produttivi e di impresa, più che di parziali, quanto deboli, risposte estemporanee all'arretramento del welfare pubblico, che è solo una conseguenza della grande trasformazione in atto nella economia e nella società.

In questa prospettiva, è stata condotta l'analisi sulla contrattazione collettiva in materia di welfare aziendale nel macrosettore terziario, distribuzione e servizi, nel solco di quanto approfondo-

dito nei precedenti Rapporti in merito al settore metalmeccanico, chimico-farmaceutico e alimentare. Lo studio ha dunque utilizzato gli strumenti di monitoraggio e di analisi messi a punto nei precedenti Rapporti per misurare in termini qualitativi le iniziative di welfare intraprese a livello aziendale, in coerenza con l'obiettivo di ripensare l'organizzazione del lavoro mettendo al centro la persona.

Il passaggio successivo è stato quello di approfondire come il welfare aziendale possa raccordarsi con la moderna infrastruttura del mercato del lavoro e del welfare, nel quadro di trasformazioni che sembrano indicare una rinnovata centralità della dimensione territoriale.

Da qui l'interesse a proseguire le analisi di territorio con un nuovo focus territoriale che ha riguardato la Provincia di Verona, in particolare con riferimento al settore del commercio e del turismo.

L'approfondimento tematico è stato invece dedicato al sistema dei fondi sanitari contrattuali, istituiti e regolamentati dalla contrattazione collettiva nei diversi settori, al fine di fornire prestazioni integrative (e in alcuni casi sostitutive) rispetto a quelle già garantite dal Servizio sanitario nazionale.

### ***1. Uno strumento di misurazione del welfare aziendale***

Elaborato nell'ambito del secondo Rapporto, portando a maturazione i ragionamenti sviluppati nel primo Rapporto, l'indice di welfare aziendale ora denominato *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* si conferma un utile strumento per misurare in modo sintetico le iniziative di welfare regolate dalla contrattazione collettiva.

**Costruzione e applicazione del *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo***

- a) catalogazione delle prestazioni e dei servizi erogati ai lavoratori in azienda;
- b) classificazione tipologica delle prestazioni rispetto alla loro vicinanza o lontananza dal concetto di welfare inteso in senso tecnico e in coerenza con il quadro normativo di riferimento;
- c) classificazione funzionale delle iniziative e delle misure in funzione della approssimazione alla categoria del welfare occupazionale ovvero del welfare aziendale;
- d) definizione delle variabili;
- e) applicazione a contrattazione (aziendale o settoriale).

Il *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* consente a imprese, operatori e attori del sistema di relazioni industriali di misurare concretamente e in modo attendibile la vicinanza o lontananza dal concetto di welfare aziendale di un determinato mix di misure che appartengono a un piano di welfare. L'*Index* può pertanto rappresentare uno strumento progettuale e operativo utile alla messa a punto, alla successiva implementazione e al controllo periodico di piani e percorsi di welfare aziendale tanto in una dimensione aziendale che di territorio o di settore produttivo.

a) *Catalogazione delle prestazioni e dei servizi erogati ai lavoratori in azienda*

Alla base della costruzione dell'indice vi è un lavoro di ricerca che parte da una raccolta e una ricognizione dei contratti che trattano la materia del welfare. A questa fase conoscitiva circa i contenuti della contrattazione in ambito welfare è seguita una codifica delle diverse misure ivi contenute, a partire dal lavoro classificatorio sviluppato nello scorso Rapporto. Questo ha permesso una loro aggregazione per categorie di prestazioni sinteticamente elencate:

- previdenza complementare

- assistenza sanitaria integrativa
- assistenza ai familiari e cura
- assicurazioni
- educazione/istruzione
- attività ricreative e tempo libero
- buoni acquisto
- mensa e buoni pasto
- trasporto collettivo
- formazione
- flessibilità organizzativa

Per ogni contratto dunque si rileva la presenza delle diverse misure codificate. Le frequenze con cui le misure ricorrono nella contrattazione sono utilizzate per applicare la misurazione dell'indice a un determinato settore.

*b) Classificazione tipologica delle prestazioni rispetto alla loro vicinanza o lontananza dal concetto di welfare*

A partire dalla mancanza riscontrata, nel quadro normativo vigente, di una definizione di welfare aziendale si è sviluppato un ulteriore ragionamento e concettualizzazione sulla tipologia e la funzione delle diverse prestazioni.

Rispetto alla tipologia è stata elaborata una classificazione che prende in considerazione le misure in base alla loro vicinanza o lontananza dal concetto di welfare, del quale è possibile trovare un fondamento e un riconoscimento nella Costituzione nell'ambito dei rapporti economici e di lavoro (parte I, titolo III, Cost.), rivelando così, già in termini generali, una precisa valenza anche in termini occupazionali. In particolare, l'art. 38 Cost. recita: «Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria». Utilizzando questo preciso riferimento normativo, è possibile ricondurre al concetto di welfare le prestazioni (in natura o in denaro) rientranti nell'ambito della tutela di malat-

tia, maternità, infortunio, invalidità, disoccupazione e vecchiaia. La tabella sotto rappresenta in modo sintetico i criteri e la classificazione delle categorie delle diverse prestazioni mappate.

**Criteri di misurazione della distanza o vicinanza di una data prestazione al concetto di welfare**

NON riconducibili a finalità sociale <i>ex art. 100 TUIR</i>			Riconducibili a finalità "sociale" (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto) <i>ex art. 100 TUIR</i>			
Destinati al singolo lavoratore	Destinati al singolo lavoratore con funzione "concessiva"	Destinati alla collettività dei lavoratori e a supporto alla loro "vita quotidiana"	NON riconducibili agli ambiti né titolo III, né titolo II	NON riconducibili agli ambiti titolo III, parte I, Cost., ma riconducibili al titolo II	Riconducibili agli ambiti titolo III, parte I, Cost.	Riconducibili all'art. 38 Cost.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• concessione di alloggio</li> <li>• beni uso promiscuo</li> <li>• azioni</li> <li>• prestiti a tasso agevolato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• buoni acquisto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mensa e buoni pasto</li> <li>• trasporto collettivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attività ricreative/tempo libero</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assistenza ai familiari e cura</li> <li>• educazione/istruzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione del lavoratore</li> <li>• flessibilità organizzativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• previdenza complementare</li> <li>• assistenza sanitaria</li> <li>• assicurazioni</li> </ul>

**Fonte:** elaborazione ADAPT

c) *Classificazione funzionale delle iniziative e delle misure in funzione della approssimazione alla categoria del welfare occupazionale/welfare aziendale*

Con l'obiettivo di analizzare il welfare di livello aziendale in una prospettiva di relazioni industriali e di scambio contrattuale tra lavoro e retribuzione, la classificazione funzionale definisce le prestazioni di welfare considerando la funzione della erogazione di ogni tipologia di misura, indipendentemente se di fonte unilaterale o contrattuale. È possibile distinguere prestazioni che hanno una funzione redistributiva/concessiva o sociale (rivolte alla persona del lavoratore e/o alla famiglia) da altre misure che hanno, invece, una funzione economica e produttiva. Queste ultime da un lato entrano nello scambio tra lavoratore e datore di lavoro, integrandolo, dall'altro incidono sul processo organizzativo/produttivo aziendale e pertanto riguardano necessariamente il lavoratore in quanto parte dello scambio (tabella che segue).

**Classificazione funzionale delle categorie di prestazioni**

<b>Funzione</b>	<b>Categoria di misure</b>	<b>Beneficiari</b>
Redistributiva/ concessiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• buoni acquisto</li><li>• attività ricreativa</li></ul>	persona del lavoratore e famiglia
Sociale	<ul style="list-style-type: none"><li>• educazione e istruzione</li><li>• assistenza ai familiari e cura</li></ul>	persona del lavoratore e famiglia
Economica/ produttiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• mensa e buono pasto</li><li>• trasporto collettivo</li><li>• assicurazioni</li><li>• assistenza sanitaria</li><li>• previdenza complementare</li><li>• formazione</li><li>• flessibilità organizzativa</li></ul>	lavoratore in quanto tale

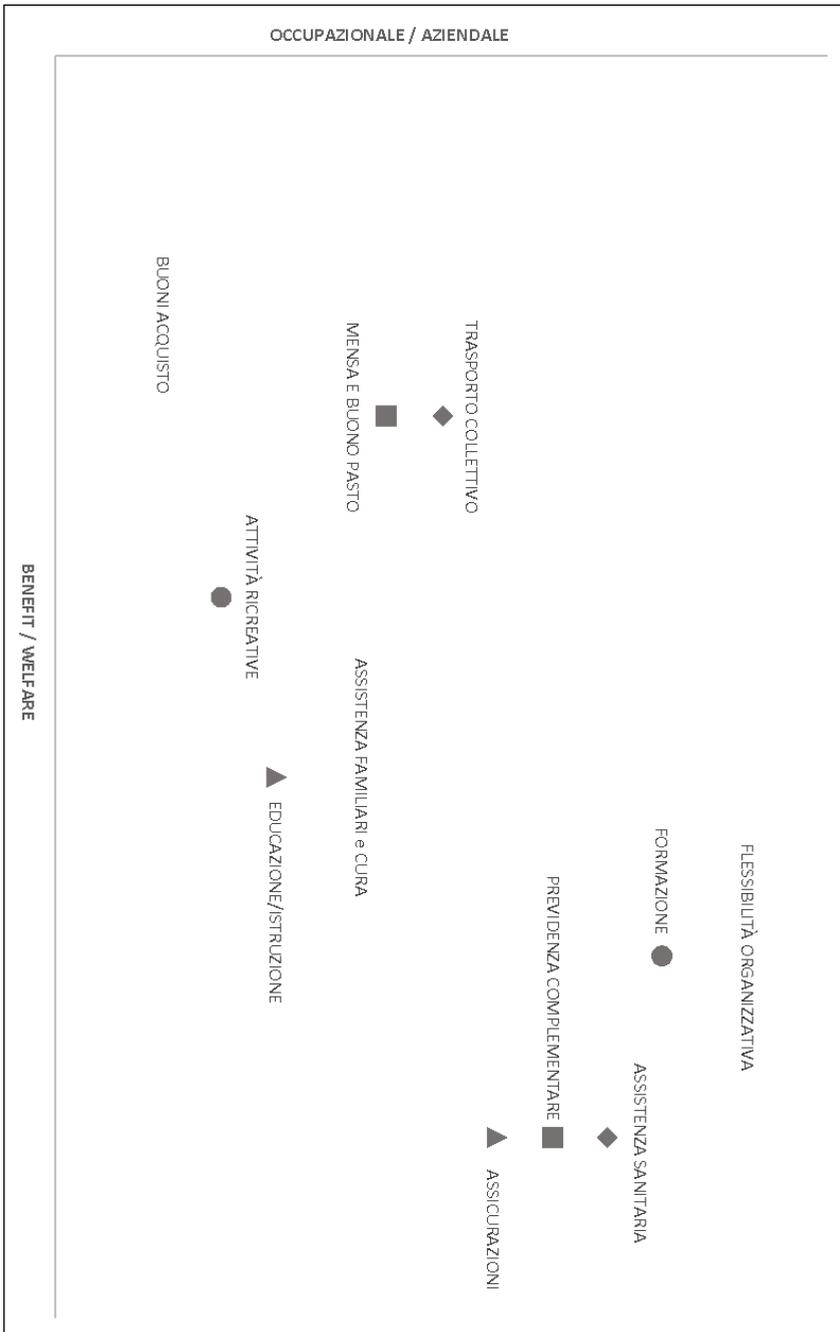
**Fonte:** elaborazione ADAPT

Dalla combinazione delle due classificazioni è possibile ottenere una rappresentazione grafica (si veda grafico che segue) che sintetizza visivamente la collocazione delle diverse prestazioni rispetto alla loro tipologia e funzione.

L'asse orizzontale indica la misurazione del concetto di welfare. Le prestazioni più vicine al concetto di welfare si collocano, quindi, in prossimità dell'estremo destro del grafico, lontane dall'origine degli assi. L'asse verticale rappresenta invece la progressione da un ambito occupazionale (in basso), di prestazioni e servizi con funzione redistributiva-concessiva e sociale, a un ambito aziendale (in alto) ossia di prestazioni e servizi con funzione economica che incidono sullo scambio e sul processo organizzativo/produttivo aziendale.

Si avanza dunque una ulteriore distinzione tra il concetto di *welfare occupazionale*, con il quale si indica l'insieme dei servizi e delle prestazioni che vengono erogate dalle aziende ai propri dipendenti semplicemente in virtù del contratto di lavoro che lega le une agli altri, e quello di *welfare aziendale* in senso stretto, a cui afferiscono le misure che incidono, ben oltre la semplice incentivazione fiscale, sull'assetto organizzativo e produttivo di impresa. Sulla base di questa distinzione rimangono nell'ambito del *welfare occupazionale* le prestazioni destinate alla persona del lavoratore e/o alla famiglia con una funzione redistributiva e concessiva o sociale, comunque "passive" o "neutrali" nell'ambito del rapporto di lavoro, della organizzazione del lavoro e della partecipazione dei lavoratori. Si riconducono invece nel sottoinsieme del *welfare aziendale* le misure che hanno una funzione economica, non solo perché integrano lo scambio contrattuale, ma anche perché incidono (o possono incidere, se usate e gestite consapevolmente) attivamente sullo scambio tra lavoratore e datore di lavoro, sul fare impresa, sulla organizzazione, sulla produttività, sulla sua qualità della prestazione lavorativa, sulla fidelizzazione del lavoratore.

## Mappatura delle prestazioni erogate al lavoratore a livello aziendale



Fonte: elaborazione ADAPT

*d) Definizione delle variabili*

L'individuazione per ciascuna misura di una proprietà tipologica e di una proprietà funzionale e il relativo lavoro di classificazione altro non sono che la traduzione di queste proprietà in variabili. È sulla base delle modalità assunte da queste variabili che è stato possibile attribuire a ciascuna misura un punteggio su cui viene calcolato l'indice (per un approfondimento si veda parte I, capitolo 2).

*e) Applicazione a contrattazione aziendale o settoriale*

L'indice di welfare aziendale *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* applicabile a un dato insieme di misure di welfare è quindi costruito dalla somma dei punteggi delle singole prestazioni (che compongono il mix) rapportato al valore massimo che l'indicatore può concretamente assumere (0,92) per il numero di ricorrenze (si ottiene dunque una media) e moltiplicate per cento (per un maggior dettaglio si veda parte I, capitolo 2).

Per esemplificare l'applicazione del *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo*, si riporta di seguito il calcolo dell'indice per la contrattazione aziendale dei settori oggetto di analisi nel presente e nei precedenti Rapporti.

**Caso studio 1 – applicazione *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* al settore terziario, distribuzione e servizi (2015-2021)**

*1. Ricognizione delle misure*

Le misure di welfare (202) nei contratti aziendali (46) del settore terziario, distribuzione e servizi che prevedono prestazioni di welfare per il periodo 2015-2021 si distribuiscono tra soluzioni per la conciliazione e la flessibilità organizzativa (119), mensa e buono pasto (22), buoni/*flexible benefits* (19), formazione continua (12), educazione e istruzione (11), previdenza (9), assistenza sanitaria (7), assicurazioni (7), trasporti (1).

*2. Applicazione *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo**

Applicando alle misure ivi previste il calcolo dell'indice, il *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* della contrattazione aziendale del settore terziario, distribuzione e servizi corrisponde all'85%.

### **Caso studio 2 – applicazione *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* al settore alimentare (2016-2020)**

#### *1. Ricognizione delle misure*

Le misure di welfare (218) nei contratti aziendali (60) del settore alimentare che prevedono prestazioni di welfare per il periodo 2016-2020 si distribuiscono tra soluzioni per la conciliazione (105), formazione continua (34), mensa e buono pasto (29), buoni/*flexible benefits* (18), assistenza sanitaria (11), previdenza (9), educazione e istruzione (6), attività ricreative (3), assicurazioni (3).

#### *2. Applicazione *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo**

Applicando alle misure ivi previste il calcolo dell'indice, il *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* della contrattazione aziendale del settore alimentare corrisponde all'83%.

### **Caso studio 3 – applicazione *ADAPT-UBI Welfare Index* al settore dell'industria chimico-farmaceutica (2016-2019)**

#### *1. Ricognizione delle misure*

Le misure di welfare (305) nei contratti aziendali (117) dell'industria chimico-farmaceutica che prevedono prestazioni di welfare per il periodo 2016-2019 si distribuiscono tra buoni/*flexible benefits* (63), soluzioni per la conciliazione (83), mensa e buono pasto (18), formazione continua (39), assistenza sanitaria (31), previdenza (41), servizi ricreativi (5), trasporto e mobilità (3), educazione e istruzione (14), assicurazioni (8).

2. *Applicazione ADAPT-UBI Welfare Index*

Applicando alle misure ivi previste il calcolo dell'indice, l'*ADAPT-UBI Welfare Index* della contrattazione aziendale dell'industria chimico-farmaceutica corrisponde al 75%.

**Caso studio 4 – applicazione *ADAPT-UBI Welfare Index* al settore della metalmeccanica industriale (2019)**

3. *Ricognizione delle misure*

Le misure di welfare (170) nei contratti aziendali (57) della metalmeccanica industria che prevedono prestazioni di welfare nel 2019 si distribuiscono tra buoni/*flexible benefits* (26), soluzioni per la conciliazione (67), mensa e buono pasto (22), formazione continua (22), assistenza sanitaria (8), previdenza (9), servizi ricreativi (2), trasporto e mobilità (5), educazione e istruzione (7), assicurazioni (2).

4. *Applicazione ADAPT-UBI Welfare Index*

Applicando alle misure ivi previste il calcolo dell'indice, l'*ADAPT-UBI Welfare Index* della contrattazione aziendale della metalmeccanica industriale corrisponde al 76%.

Con un valore dell'indice corrispondente a 85%, emerge come nel settore terziario, distribuzione e servizi, similmente al settore alimentare con indice 83%, il welfare abbia decisamente una funzione economica e produttiva (in particolare, con riferimento alle soluzioni organizzative, che tipicamente rappresentano il welfare con funzione produttiva, accanto a soluzioni più classiche riguardanti congedi, permessi e l'utilizzo del lavoro part-time per la conciliazione, si segnalano misure più innovative come banca ore solidale, diverse forme di flessibilità oraria e il lavoro agile).

Nei settori metalmeccanico e chimico-farmaceutico, il welfare che emerge dalla contrattazione aziendale oggetto di analisi risulta un welfare con funzione tendenzialmente economica e

produttiva (l'*Index* è rispettivamente 76% e 75%), prevalendo la diffusione di soluzioni di flessibilità organizzativa e di sostegno della conciliazione vita-lavoro. Nel settore chimico-farmaceutico, si osserva tuttavia una certa polarizzazione delle misure. Infatti, anche se prevalgono soluzioni di flessibilità organizzativa (nel 75% dei contratti analizzati), diffusi sono anche i buoni acquisto (53% dei contratti), misura che tipicamente ha una funzione redistributiva concessiva.

## ***2. Il caso del macrosettore contrattuale terziario, distribuzione e servizi***

L'approfondimento sul welfare aziendale nel macrosettore contrattuale terziario, distribuzione e servizi si pone sul percorso di analisi iniziato negli scorsi Rapporti in merito ai settori metalmeccanico, chimico-farmaceutico e dell'industria alimentare.

L'obiettivo perseguito è stato quello di indagare tale macrosettore, che registra il più elevato numero di lavoratori e lavoratrici impiegati e in cui sono presenti delle dinamiche di relazioni industriali del tutto peculiari.

Per mettere in luce il ruolo giocato dalle parti sociali non solo a livello nazionale ma anche a livello decentrato, l'analisi si è basata sullo studio di 9 CCNL sottoscritti nell'ambito del sistema di relazioni industriali facente capo a Confcommercio. Ciò ha consentito non solo di evidenziare l'eterogeneità dei settori contrattuali compresi nel macrosettore terziario, distribuzione e servizi, ma anche di dare conto del ruolo cruciale delle parti sociali nell'erogazione di misure di welfare contrattuale, bilaterale e aziendale.

Da questo punto di vista, i contratti nazionali di settore, strutturando un ampio sistema di organismi bilaterali relativi alla previdenza complementare, all'assistenza sanitaria integrativa e alla formazione, unitamente a misure di welfare organizzativo, rappresentano il primo strumento mediante il quale vengono riconosciute diverse prestazioni di welfare alle lavoratrici e ai lavoratori.

Nella cornice definita dal livello nazionale, poi, le parti sociali nel corso del tempo hanno sviluppato diverse linee di intervento in materia di welfare, incentrate sul ruolo affidato agli enti bilaterali territoriali e sulla capacità innovativa del livello aziendale per rispondere puntualmente ai bisogni dei dipendenti.

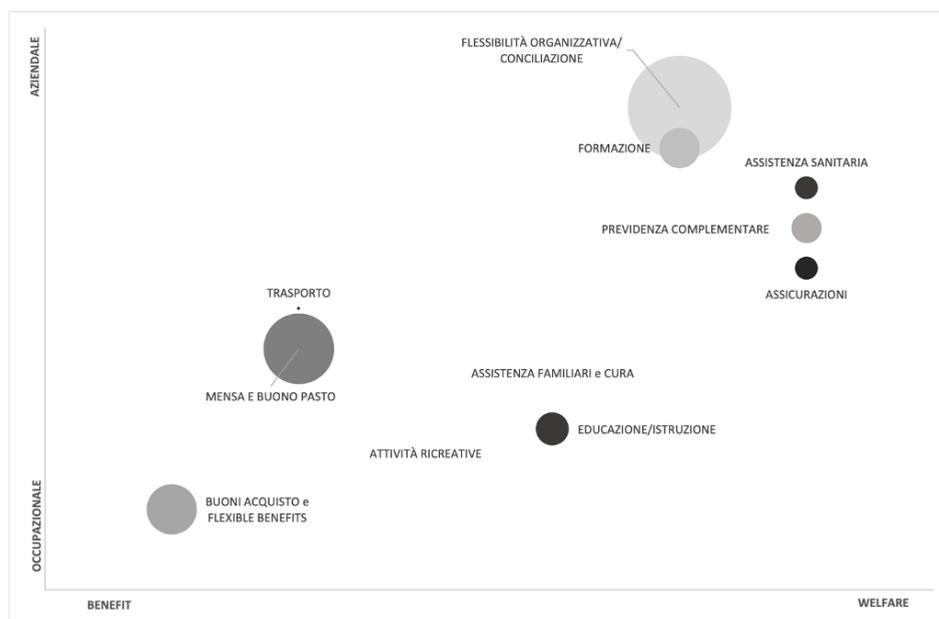
Invero, il terziario, distribuzione e servizi è uno dei macrosettori in cui il tessuto produttivo è fortemente polverizzato; per questo il ruolo degli enti bilaterali, nazionali e territoriali è determinante per riconoscere misure di welfare ulteriori rispetto a quelle riconosciute dal CCNL a un numero sempre maggiore di lavoratrici e lavoratori. L'analisi condotta relativamente alle prestazioni e servizi erogati dagli enti bilaterali territoriali in diversi territori, come si vedrà, consente di mettere in luce come l'attivazione della bilateralità consente di aggregare e soddisfare numerosi bisogni.

Dal monitoraggio dei contratti aziendali sottoscritti tra il 2015 e il 2021, invece, si evince che le soluzioni adottate dalle parti spaziano in diversi ambiti. Le misure di *flessibilità organizzativa e di conciliazione vita-lavoro* sono tra le più diffuse, dato che sono presenti nell'86% dei contratti aziendali analizzati. In questa area la contrattazione di secondo livello dimostra di saper assumere un "ruolo-guida", individuando soluzioni adeguate ai vari contesti organizzativi di riferimento.

Risultano molto diffuse anche le previsioni sui *buoni pasto* (49%) e sui *buoni acquisto* (49%) e una percentuale significativa si registra anche in materia di *formazione continua* (28%) ed *educazione e istruzione* (23%).

In termini di importanza e diffusione, mantengono un certo peso gli ambiti della *previdenza complementare* (21%), dell'*assistenza sanitaria integrativa* (16%) e delle *assicurazioni* contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali (16%), nei quali la contrattazione aziendale mostra di voler predisporre delle condizioni di miglior favore anche rispetto a quanto previsto a livello nazionale ma, comunque, nell'ambito del perimetro tracciato dal CCNL.

Nei contratti analizzati risultano invece assenti misure di welfare per le categorie dei *servizi ricreativi* e dell'*assistenza e cura dei familiari* mentre una percentuale minima si registra nella categoria *trasporto e mobilità* (2%).



Pertanto, l'applicazione del *Welfare Index ADAPT per Intesa Sanpaolo* ai contratti aziendali oggetto di analisi (46) dimostra che l'insieme delle misure di welfare predisposte dalle parti è fortemente connesso al concetto di welfare aziendale in senso stretto, dato che il suo valore è pari all'85%.

L'indagine condotta ha, quindi, evidenziato come le caratteristiche e la struttura dei sistemi di relazioni industriali possano essere elementi fondamentali per l'evoluzione e la crescita delle prestazioni di welfare aziendale, le quali possono essere riconosciute attraverso diversi canali.

Come è stato registrato nel settore dell'industria alimentare nel precedente Rapporto, anche in questo caso emerge l'importanza dell'aspetto "collettivo" del welfare, sempre più configurato

come leva fondamentale per incrementare il benessere dei lavoratori e delle organizzazioni, in un'ottica di maggiore sostenibilità sociale ed economica.

### **3. *Il welfare sul territorio: il caso Verona***

L'approfondimento territoriale di questo quinto Rapporto analizza la diffusione del welfare aziendale nel territorio di Verona con particolare riferimento al settore del commercio e del turismo, continuando nel solco delle ricerche condotte nei precedenti Rapporti che hanno avuto come oggetto i territori di Bergamo, Brescia, Cuneo, Modena, Reggio Emilia e Parma.

Dapprima si è fornita una ricostruzione delle dinamiche demografiche, produttive e del mercato del lavoro per poi evidenziare i principali bisogni di welfare che emergono nel territorio.

Successivamente è stata compiuta l'analisi della contrattazione collettiva dei settori del commercio e del turismo, assolutamente rilevanti da un punto di vista occupazionale e per l'economia del territorio, per comprendere come questi stiano sviluppando azioni e istituti di welfare che rispondano non solo a una funzione economica e organizzativa per le imprese, ma anche ai bisogni che emergono su scala locale.

Per i settori oggetto dell'analisi, l'ambito territoriale è risultato essere la dimensione privilegiata per lo sviluppo di azioni di welfare da parte della contrattazione. Pertanto, si è proceduto concentrando l'indagine prevalentemente sulle misure sviluppate nel quadro della contrattazione territoriale e del c.d. welfare bilaterale, attraverso l'azione degli enti bilaterali. Invece, la contrattazione aziendale in materia di welfare nei settori del commercio e del turismo veronesi è risultata essere per lo più sporadica a causa della maggiore difficoltà di attivare iniziative di welfare aziendale, determinata dalle dimensioni contenute delle aziende e dall'elevata stagionalità di alcune attività.

Il sistema della bilateralità è assolutamente centrale a livello territoriale per erogare prestazioni di welfare ai lavoratori. Laddove però sono state introdotte misure di welfare per il tramite

della contrattazione aziendale, queste hanno riguardato prevalentemente l'ambito della flessibilità organizzativa per la conciliazione vita-lavoro, intercettando in parte le necessità del territorio. Inoltre, si conferma come, anche nei settori del commercio e turismo, i piani di *flexible benefits* si stiano diffondendo grazie alla possibilità di conversione del premio di risultato, rintracciando la presenza di disposizioni volte a incentivare la destinazione di risorse all'ambito della previdenza complementare.

Per il comparto del commercio si è registrata la presenza di tre accordi territoriali, contenenti anche disposizioni in materia di premi di risultato (accordo-quadro) e welfare. Forte è il rimando della contrattazione territoriale al sistema del welfare bilaterale, inteso come un complesso intreccio di istituti e prestazioni previste da diversi organismi istituiti tanto a livello nazionale quanto a livello territoriale.

In questo senso gli enti bilaterali territoriali non sono solo erogatori di prestazioni, ma anche snodo cruciale per la promozione, il monitoraggio e l'implementazione delle misure di welfare attivate dal sistema di relazioni industriali a vari livelli. Nel 2021, la maggior parte delle erogazioni dell'ente bilaterale del commercio si è concentrata nell'area di sostegno alla genitorialità (48% di pratiche erogate, 54% del valore delle prestazioni erogate dall'ente). Per quanto riguarda, invece, l'ente bilaterale del turismo, nel 2021 l'80% delle risorse erogate sono state rappresentate da contributi di sostegno al reddito per dipendenti che usufruivano di ammortizzatori sociali.

In sintesi, il sistema della bilateralità del commercio e del turismo di Verona rappresenta una risorsa importante per l'attivazione e l'implementazione di misure di welfare nel settore che possano intercettare le esigenze emerse sul territorio, nonché per l'integrazione con altre misure previste a livello di CCNL. Lo sforzo da fare è forse quello di potenziare ulteriormente questo sistema e le risorse disponibili provando a rafforzare la connessione con lo sviluppo di piani di welfare di natura aziendale in modo che si possano integrare e promuovere diversi strumenti a disposizione della contrattazione di settore.

#### **4. Sanità e assistenza nel post-Covid: il ruolo dei fondi di assistenza sanitaria integrativa**

Oggetto dell'approfondimento tematico della presente edizione del Rapporto è stato invece il sistema dei fondi sanitari contrattuali, istituiti e regolamentati dalla contrattazione collettiva nei diversi settori, al fine di fornire prestazioni integrative (e in alcuni casi sostitutive) rispetto a quelle già garantite dal Servizio sanitario nazionale.

Dall'analisi delle previsioni sulla materia di 58 contratti collettivi nazionali di settore è emerso innanzitutto come le parti sociali, negli ultimi anni, abbiano favorito il processo di accentramento delle risorse verso i grandi fondi settoriali e intersettoriali, ritenuti maggiormente funzionali a garantire un ampio insieme di coperture sanitarie per i lavoratori, rispetto ai fondi aziendali e interaziendali. La maggior parte dei CCNL (44 su 58, pari al 76% del totale), in questi termini, prevede l'iscrizione obbligatoria e automatica dei lavoratori impiegati nelle aziende che applicano il contratto ai fondi negoziali di settore, anche se non mancano sistemi contrattuali (ad esempio nell'ambito del macrosettore dei chimici e nel campo delle aziende di servizi) in cui le parti hanno optato per l'introduzione di meccanismi di adesione volontaria. In questo secondo campo di soluzioni, un'analisi comparata dei dati sulle adesioni, messi a confronto con la potenziale platea di aderenti (i lavoratori a cui si applicano i CCNL in questione), ha permesso di individuare alcune prime evidenze sul "successo" di natura differente delle diverse strategie negoziali delle parti, come dimostrano i casi virtuosi dei settori chimico-farmaceutico ed energia e petrolio, in cui i processi di adesione ai fondi sono stati favoriti da un' incisiva azione della contrattazione aziendale sulla materia.

Oltre alle logiche di sviluppo settoriale o intersettoriale, rimangono comunque in vigore, in alcune specifiche realtà settoriali, anche modelli "aziendali" o "interaziendali" di sviluppo dell'assistenza sanitaria integrativa. Particolarmente rappresentativi di questa tendenza sono i casi del settore elettrico e delle telecomunicazioni, influenzati dalla "storica" presenza di fondi aziendali nelle principali realtà del settore (Telecom, Enel).

Guardando poi alle prestazioni garantite dai fondi, l'analisi dei principali report sulla materia e dei nomenclatori dei principali fondi analizzati mostra, in via generale, una sempre più ampia capacità di copertura degli stessi, sia nell'ambito delle aree sanitarie già presidiate dal Sistema sanitario nazionale (nell'ottica di coprire oneri a carico dell'utente all'interno del sistema stesso), che delle aree "esterne" a quei livelli essenziali di assistenza (LEA) che il SSN deve fornire ai cittadini.

Entrando nel merito di alcune aree di intervento dei piani sanitari, in primo luogo è stata compiuta una rassegna delle principali prestazioni per la non autosufficienza introdotte nei diversi settori. Ne è emerso un quadro variegato di prime soluzioni, spesso sperimentali, che al momento si sviluppano in maniera isolata e senza una precisa logica di sistema, nell'ambito di un'area, quella delle politiche sulla *long-term care*, in cui appare particolarmente importante favorire un reale raccordo tra sistema pubblico e privato.

In secondo luogo, l'indagine ha posto l'attenzione sul ruolo dei fondi sanitari contrattuali nel corso dell'emergenza pandemica, analizzando le tutele specifiche legate all'emergenza sanitaria introdotte dai principali fondi all'interno dei piani sanitari. Da questo punto di vista, si evidenzia la rapida capacità di risposta degli stessi fondi, a fronte di circostanze inedite e non programmabili con anticipo, che ha contribuito a supportare imprese e lavoratori nella fase più complessa dell'emergenza Covid-19.

### ***Metodologia***

Le attività di ricerca che negli anni hanno costituito la base per le diverse edizioni del Rapporto si sono fondate sull'analisi dei principali contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e di oltre 3.000 contratti collettivi di secondo livello presenti nella banca dati *fareContrattazione* di ADAPT.

L'approfondimento settoriale del presente Rapporto riguardante il macrosettore contrattuale terziario, distribuzione e servizi è stato condotto attraverso l'analisi di 9 CCNL sottoscritti nell'ambito del sistema di relazioni industriali facente capo a

Confcommercio e di 46 contratti e accordi aziendali sottoscritti da imprese che applicano il CCNL Confcommercio e il CCNL Fipe.

L'approfondimento tematico sul sistema dei fondi sanitari contrattuali istituiti e regolamentati dalla contrattazione collettiva è stato realizzato sulla base dell'analisi di 58 contratti collettivi nazionali di settore.

Per quanto riguarda l'approfondimento territoriale dedicato alla Provincia di Verona sono stati analizzati 3 accordi territoriali del settore commercio e 6 contratti aziendali afferenti ai settori del commercio e del turismo. Inoltre, sono state oggetto di analisi le prestazioni erogate dall'Ente bilaterale del commercio e dei servizi costituito da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e dall'Ente bilaterale del turismo veronese, costituito da Confcommercio (Associazione Albergatori, Fipe, Fiavet), Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

L'analisi delle ricerche e delle indagini che si sono occupate di studiare e quantificare la diffusione delle misure di welfare aziendale ha consentito di rappresentare la quantificazione della diffusione del fenomeno, ricostruita dando conto delle principali (nuove) ricerche.

Parallelamente, l'aggiornamento costante dell'analisi della principale letteratura sul tema ha consentito di sviluppare una rassegna ragionata, anche in termini definitivi e concettuali, utile a ricostruire e reinterpretare il fenomeno del welfare occupazionale e aziendale.