

Welfare aziendale e contrattazione di secondo livello: evidenze dal settore chimico e farmaceutico

Proposta di *abstract* per il Primo convegno SISE (Società Italiana di Sociologia Economica)
Roma, 26-27-28 gennaio 2017

Sessione 11: Welfare e relazioni industriali: vecchi problemi, nuove prospettive (Mimmo Carrieri, Ida Regalia)

Giulia Mallone
Università degli Studi di Milano
giulia.mallone@unimi.it

Il contesto

I cambiamenti demografici e delle strutture familiari hanno messo in discussione le “capacità di welfare” delle famiglie, il principale ammortizzatore sociale italiano, incidendo significativamente sulla distribuzione degli oneri di cura; parallelamente alla crescita e all’aumento della complessità dei bisogni sociali si è assistito inoltre al taglio delle risorse pubbliche destinate all’erogazione dei servizi di welfare.

Per “conciliare” contenimento della spesa pubblica e tutela dei nuovi rischi sociali, si è ormai da diversi anni fatta strada l’idea di un “secondo welfare” che integri il sistema di protezione sociale pubblico grazie al coinvolgimento, finanziario e progettuale, di attori economici e sociali quali imprese, sindacati, enti bilaterali, fondi previdenziali, casse professionali, fondazioni, assicurazioni, il terzo settore e gli enti locali. Tra gli attori del secondo welfare spiccano, per risorse e competenze, le aziende e i sindacati. Questi soggetti sono infatti ritenuti in grado di implementare politiche di welfare aziendale capaci di accrescere il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie nonché, indirettamente, di promuovere l’infrastrutturazione sociale dei territori in cui operano.

La diffusione della convinzione circa la necessità di una sussidiarietà tra pubblico e privato in materia di protezione sociale si scontra però con l’opinione degli studiosi che ritengono che il fenomeno porti a un effetto di “sostituzione” tra pubblico e privato e, inevitabilmente, all’aumento delle disuguaglianze tra chi è coperto da schemi di protezione di natura occupazionale e i numerosi cittadini che sono esclusi dal mercato del lavoro o sono impiegati con forme di lavoro flessibili e a termine. Il dibattito circa l’utilità e la pericolosità della diffusione del welfare aziendale tocca profondamente la sfera delle relazioni industriali poiché le sigle sindacali, a livello nazionale e decentrato, mostrano di avere preferenze e approcci differenti. Nella negoziazione aziendale questi si traducono in risultati diversi in termini di contrattazione del welfare.

Le novità normative

La stretta interconnessione tra benefit di welfare aziendale e relazioni industriali a livello decentrato è stata recentemente amplificata dalle novità normative previste dalla Legge di Stabilità per l’anno 2016. Il provvedimento, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 30 dicembre 2015 e in vigore dal primo gennaio 2016, contiene la nuova disciplina del premio di risultato e prevede importanti novità in tema di welfare aziendale, particolarmente attraverso l’introduzione di nuovi servizi defiscalizzati e incentivi allo sviluppo della contrattazione di secondo livello. La legge reintroduce la detassazione del premio di produttività e per la prima volta promuove il welfare aziendale nell’ambito dell’erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all’equivalente in denaro: se il premio di produttività mantiene una imposta sostitutiva del 10%, lo stesso erogato in welfare è soggetto alle agevolazioni fiscali già previste dall’articolo 51 del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, e non concorre dunque alla formazione del reddito del dipendente. Il premio di risultato convertito in welfare conviene a lavoratori e datori di lavoro, ma consente ai secondi di risparmiare più dei primi proprio grazie al mancato pagamento dei contributi previdenziali a carico dell’azienda. Il nuovo sistema di *salary sacrifice*

introdotto offre così un incentivo significativo alle aziende, che non effettuano versamenti previdenziali, mentre produce spinte contrastanti per i lavoratori che "perdono" i contributi previdenziali versati dal datore di lavoro.

Appare evidente dalla ricostruzione come il meccanismo proposto possa risultare accattivante per i lavoratori coinvolti e al tempo stesso estremamente rischioso per i loro rappresentanti, chiamati a concordarne le modalità di funzionamento con la parte datoriale.

L'analisi

Alla luce del contesto, che sembra favorire la diffusione di iniziative di welfare aziendale, e della normativa fiscale, che introduce nuovi temi nella contrattazione, l'analisi empirica si propone di ricostruire uno "spaccato" particolare, quello del settore chimico e farmaceutico, da sempre considerato tra i più avanzati in ambito di tutele contrattuali nel panorama nazionale. L'analisi dei contenuti di un centinaio di contratti aziendali siglati in Lombardia nell'ultimo quinquennio sarà affiancata alla ricostruzione di nove casi aziendali attraverso interviste semi-strutturate con il management e i rappresentanti sindacali, al fine di individuare le preferenze degli attori coinvolti, le strategie scelte dalle parti e i fattori – o la combinazione di essi – che producono diversi risultati in termini di politiche di welfare contrattuali.

Il paper si propone di ricostruire il contesto nazionale e il dibattito accademico circa la diffusione del welfare nelle aziende e le sue implicazioni in termini di equità e generosità del sistema di protezione pubblica. Sulla base della letteratura internazionale saranno individuati gli aspetti più rilevanti nell'ambito delle relazioni industriali, per poi procedere all'analisi puntuale degli aspetti normativi e fiscali che, nel contesto italiano, influenzano i processi di negoziazione del welfare a livello aziendale.

Infine, la ricostruzione dei casi aziendali coadiuvata dai risultati emersi dall'analisi dei testi contrattuali consentirà di identificare le dinamiche più significative all'interno delle relazioni industriali a livello aziendale e "tracciare" i processi che portano alla costruzione di sistemi di welfare più o meno condivisi e partecipati.

La "storia" del paper

L'analisi presentata all'interno del contributo costituisce parte della tesi di dottorato in Studi del Lavoro discussa il 9 giugno 2016 presso l'Università degli Studi di Milano. La ricerca è frutto di diversi anni di studio svolti anche nell'ambito del progetto di ricerca Percorsi di secondo welfare (sito del progetto www.secondowelfare.it) e della consolidata collaborazione con alcune delle maggiori organizzazioni sindacali a livello nazionale.