**Seminario 15.07.16**

**Welfare aziendale**

**Introduzione**

1. **Con questo seminario come Filctem Lombardia vogliamo aprire una riflessione attorno al tema del welfare aziendale, convinta che tutto il sindacato unitariamente dovrebbe farlo: mettere insieme le diverse esperienze e provare a trarne alcuni orientamenti comuni.**
2. **Un’indagine svolta da Marsh, leader nell’intermediazione assicurativa e Edenred, azienda leader nel settore del welfare aziendale e dei benefit per i dipendenti, su un campione di 186 aziende in Italia, rappresentative di tutti i settori merceologici e di tutte le classi dimensionali, ci dice che per 6 aziende su 10 le novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2016 in materia di Welfare aziendale sono un’opportunità per ripensare e modificare il pacchetto di benefit per i dipendenti.**

**Le più positive sembrano soprattutto le aziende di grandi dimensioni che in 6 casi su 10 vedono la riforma del governo utile anche nelle negoziazioni sindacali. Ma in generale il feedback raccolto non cambia molto in base alla dimensione o al settore di appartenenza.**

**L’indagine evidenzia inoltre che non tutte le aziende italiane sono pronte e mancano soprattutto le competenze/risorse necessarie a cogliere quest’opportunità.**

**Inoltre la possibilità di detassare completamente il premio di produttività finalizzandolo all’acquisto di beni e servizi viene visto come un’opportunità di aumentare il potere d’acquisto dei dipendenti. Lo conferma il 67% del campione.

Per quanto riguarda la cura dei familiari (in particolare bambini e anziani), il 50% degli intervistati ritiene che questo welfare favorirà un miglior equilibrio tra impegni personali e lavorativi dei propri dipendenti; per il 15% migliorerà l’engagement; per un 14% incrementerà la produttività favorendo una riduzione delle assenze.**

**3) L’ampio consenso fin qui registrato nella nostra categoria, anche per quanto riguarda i lavoratori e le lavoratrici in Lombardia ci indirizza a gestire la partita. Lavoratori che sono abitualmente molto gratificati da questo “welfare”. Anche se un riscontro positivo si riscontra soprattutto nei livelli alti dove già la remunerazione economica è soddisfacente.**

**L’ampio consenso che abbiamo registrato da tempo su quelli che sono i pilastri tradizionali del nostro welfare integrativo su previdenza e sanità, oggi lo vediamo avanzare su molti aspetti chiamati welfare aziendale.**

**Anche se finora non possiamo dire che vi siano stati elementi di stravolgimento del 2 livello di contrattazione, sono sempre di più i casi di aziende che ci chiedono di trasformare il premio presenza oppure la quattordicesima in welfare. In alcuni casi si è trattato di estendere accordi unilaterali su benefit dati solo ad alcuni, mentre in altri ancora riguarda la distribuzione del premio per obiettivi, che la stessa legge prevede possa essere trasformato in welfare, su scelta volontaria del lavoratore, con la disponibilità in molti casi ad incrementare il risultato economico del vantaggio fiscale. In alcuni casi sono soldi aggiuntivi a quelli già esistenti sui premi.**

**E in altri casi si tratta di intese frutto dell’obiettivo di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.**

**Viene avanti un po’ di tutto, ma non tutto va bene.**

**A noi compete la capacità di inquadrare alcune scelte non tanto o solo dal punto di vista del modello contrattuale quanto dal punto di vista politico. Sta a noi coglierne tutta la portata in termini di cambiamento di cultura e delle implicazioni che ne derivano sulla contrattazione per capire dove stiamo andando.**

**Da come decideremo di porci , dalle idee che metteremo in campo e dal consenso che riusciremo ad avere, dipenderà in parte il futuro della contrattazione e il ruolo di tutela che riusciremo ad esercitare.**

**In Lombardia, per ciò che riguarda la Filctem, la scelta di entrare nel merito è nei fatti. Si tratta ora di provare a fare delle parziali sintesi e provare a fare qualche elemento di chiarezza, di sistema, per correggerne alcuni elementi di criticità.**

**Una cosa è certa: non entrare nel merito vuol dire lasciare uno spazio di intervento enorme alla contrattazione individuale se non unilaterale nel rapporto fra lavoratore e impresa.**

**Ma tutto è welfare?**

**Oggi attraverso “Il concetto di welfare aziendale” si spaccia per welfare qualunque azione. Molte scelte stanno a scavalco fra il vecchio paternalismo aziendale ed esplorazione di nuove modalità di relazione tra l’azienda e i lavoratori. Le proposte sono le più varie: si va dal personal trainer al personal shopper, dalla tata per i bimbi al consulente familiare per i dissidi coniugali e così via.**

**E ancora, asili nido, palestra aziendale, forme assicurative sanitarie, buoni spesa e buoni viaggio, attività di cura, conto corrente a costo zero, mutuo a tasso agevolato solo per citarne alcuni.**

**Di fatto non tutto questo lo possiamo chiamare welfare.**

**Tendenza**

**L’errore che non dobbiamo fare è di fermarci a un’analisi meramente di costi, pensando che ciò che muove le aziende sia di mero risparmio sui costi.**

**Se pur in larga parte è vero per le influenze che queste scelte hanno sula dinamica salariale e contrattuale complessiva, ciò non aiuta a capire altre ragioni di fondo che stanno dietro alla scelta delle aziende di privilegiare la contrattazione sul welfare aziendale rispetto ad altre più tradizionali.**

**Lo dimostra la scelta di alcune aziende significative che non hanno fatto contrattazione prima e che su questo terreno danno delle aperture.**

**Cosa c’è dietro la scelta del welfare aziendale**

* **Certo queste scelte aiutano a migliorare la relazione che il lavoratore ha con l’azienda ,a fidelizzarlo, a indurlo a essere collaborativo. Incidono sulla cultura dentro l’impresa.**

**Le aziende ritengono ciò particolarmente necessario nell’attuale mercato in cui la personalizzazione del prodotto implica nuovi modi di produrre.**

**La capacità e la facoltà di scelta dell’uomo produttore e consumatore diventano determinanti. Il rapporto quantità – qualità viene capovolto.**

**Di conseguenza quello che oggi conta di più è la capacità di generare valore in un contesto dato, di innovare, di sviluppare nuovi servizi e nuovi prodotti in grado di raggiungere una qualità sempre maggiore.**

**In questa prospettiva diventano sempre più importanti le risorse umane di qualità e l’impegno di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella produzione.**

**In un sistema tradizionale, dove prevale il vecchio concetto di produttività, più quantitativo, di produzione di massa-consumo di massa, la risorsa umana veniva considerata solo dal punto di vista del numero e della sua adattabilità alla logica di produttività, i dipendenti erano intercambiabili così come lo erano i clienti.**

**Oggi il tema riguarda l’efficienza complessiva dell’impresa e la sua competitività. La personalizzazione del prodotto implica anche il riconoscimento della persona che produce. Quindi per stimolare la volontà e la capacità dei singoli e dei gruppi di operare efficacemente è necessario che si instauri un clima adatto a valorizzare una complementarietà dei ruoli nutrita con fiducia, che dia spazi di libertà individuali, che si riconosca culturalmente.**

**Ma se è vero tutto ciò, è altrettanto vero che dietro a queste scelte vi sono chiare implicazioni sui costi, sulla relazione salario-prestazione, e come essa viene svolta e valorizzata, implicazioni rispetto ai meccanismi dei premi variabili che fin qui conosciamo, alla concezione del tempo di lavoro e del tempo per sé o di cura.**

**Insomma un’idea di organizzazione del lavoro nuova con cui credo il sindacato non può non fare i conti, che implica uno sforzo di elaborazione per rispondere a nuovi bisogni dati dai cambiamenti del mercato, dai riflessi di questi sui lavoratori e dalle nuove domande soggettive dei lavoratori di essere valorizzati e potere partecipare ai processi organizzativi delle aziende.**

* **Una partecipazione che per noi non può esaurirsi con la contrattazione di pezzi di welfare, cosi come non lo era per quanto riguarda i premi aziendali.**

**Il tema è ieri come oggi l’organizzazione del lavoro.**

**Cosa fare?**

**Se queste sono le dinamiche in campo credo sia più utile utilizzare al meglio le disposizioni legislative che prevedono la contrattazione come elemento imprescindibile (speriamo duri) per avere gli sgravi fiscali alle imprese, per dettarne alcune condizioni.**

**Condizioni che tengano conto di alcune criticità presenti nelle esperienze che stiamo vivendo e che non possiamo ignorare. Pena l’indebolimento complessivo della nostra azione. Se non abbiamo proposte e non governiamo la situazione , rischiamo di trovarci di fronte a decisioni del tutto unilaterali.**

**Bisogna però avere la piena consapevolezza che la debolezza della contrattazione non nasce oggi e non è frutto del welfare aziendale, che fra l’altro è presente da diversi decenni nelle imprese. Essa è venuta avanti prima a causa dei processi di delocalizzazione e della crisi poi .**

**Ciò che dobbiamo evitare sono le ricadute di questa politica su un indebolimento dei redditi e una nuova stagione che scambi un nuovo consociativismo per partecipazione.**

**Una cultura questa più vicina a quella della CISL che vede rafforzarsi il proprio impianto.**

**Un altro rischio da evitare è che il privato sociale diventi il vero regolatore della contrattazione e determini le condizioni sociali anche fuori dalla fabbrica. Una egemonia del privato sociale rispetto alla contrattazione che vede quest’ultima come residuale.**

**Questo non significa che la contrattazione ha futuro solo se resta uguale a se stessa. E’ importante che si innovi per potere vivere e avere significato.**

**Occorre quindi fare attenzione che il salario mantenga il suo legame con la prestazione. Non farlo vorrebbe dire mettere in discussione il modello che unitariamente proponiamo: decentrare di più al secondo livello dando più potere alle RSU e indebolire di fatto la tutela salariale dei lavoratori.**

**Se il secondo livello viene completamente svuotato, è gioco forza che la contrattazione si concentri tutta sul primo livello. E in presenza di deflazione il CCNL non riuscirà a reggere. Gioco forza resterà in campo la proposta del minimo per legge e il welfare.**

**Per queste ragioni la Filctem nazionale , tenuto conto di un documento unitario di CGIL - CISL e UIL che dà indicazioni di carattere generale, ha predisposto una bozza di documento che vogliamo sia oggetto di confronto con le altre organizzazioni.**

**Si tratta di orientamenti che devono essere oggetto di confronto unitario e in Lombardia ci stiamo già muovendo in questo senso.**

**Il primo obiettivo deve essere quello di riprendere e rafforzare una cultura della contrattazione sui premi per obiettivi legata alla contrattazione dell’organizzazione del lavoro.**

**Poi penso che come Lombardia possiamo condividere l’idea che le intese sul welfare debbano essere rafforzative della nostra esperienza sul welfare relativo alla previdenza e alla sanità. Due pilastri importanti della nostra esperienza contrattuale.**

**Mentre wellfare a vario titolo devono essere forme integrative di contrattazione sui premi per obiettivi.**

**E qualora fosse complicati sfilarsi da una contrattazione che leghi insieme contrattazione dei premi per obiettivi con sua distribuzione, dobbiamo essere determinati nel chiedere di regolare la volontarietà prevista dalla legge sulla distribuzione del premio per obiettivi. Non possiamo cavarcela quando facciamo gli accordi dicendo che la distribuzione è su base volontaria.**

**Lasciata a se stessa la volontarietà individuale è una libertà che va a scapito di interessi collettivi, e per tanto non può essere condivisa. E se il sindacato è necessario per fare gli accordi, altrettanto deve esserlo per regolarne le condizioni.**

**Inoltre credo si interessante esplorare forme di trasformazione di pezzi di salario elargito nelle varie forma in modo unilaterale da parte delle imprese, in welfare aziendale.**

**Altro aspetto è invece il welfare su base territoriale.**

**Aspetto questo di un certo interesse soprattutto per quei lavoratori che non hanno contrattazione integrativa .**

**Credo abbia significato parlare di welfare su base territoriale per le piccole aziende. Il problema è individuare come si paga**

**e trovare il modo con cui esso non vada a interferire con la contrattazione in azienda.**

**In ogni caso, al di là di come possiamo pensarla, se la tendenza sarà quella di un sistema che fa pressione in questa direzione attraverso interventi fiscali, crescita di reti di imprese , società che si promuovono e piattaforme di servizi che vengono proposte, occorre domandarci come utilizzare al meglio tutto ciò perché il valore dell’impresa sia dato dal tenere insieme capacità di crescita con miglioramento dell’organizzazione, vera partecipazione, valorizzazione delle competenze, valore etico e culturale in funzione del benessere del lavoratore.**

**Su questo sarà la sfida per il futuro del sindacato: un’idea forte che tenga insieme bisogni dei lavoratori e governo dei cambiamenti derivati da un nuovo modo di produrre.**