

# **Il Welfare nella contrattazione di II livello nell'Industria Alimentare**

*Abstract*





## *Abstract*

### ***Il Welfare nella contrattazione di II livello nell'Industria Alimentare***

Il welfare aziendale rappresenta un fenomeno di grande attualità che negli ultimi anni, anche grazie al contributo di una normativa fiscale di favore, ha avuto una importante espansione, assumendo un ruolo sempre più di rilievo all'interno del sistema negoziale del settore. Per tale ragione, la Uila Nazionale ha deciso di svolgere uno studio sul welfare nella contrattazione di secondo livello nell'Industria alimentare.

La ricerca ha preso le mosse da una ricognizione della normativa esistente in materia di welfare sotto il duplice profilo della disciplina fiscale - che consente di escludere dalla base imponibile determinati beni e servizi (principalmente quelli di cui all'art. 51 del TUIR) - e di quella giuslavoristica che, complessivamente orientata ad agevolare la diffusione di una contrattazione di secondo livello che stabilisca premi di risultato con certe caratteristiche, ha avuto notevoli impatti sulla materia.

Il secondo capitolo ha analizzato come il quadro di regole generali definite dal legislatore sia stato recepito e plasmato da aziende e Organizzazioni sindacali, divenendo patrimonio acquisito della contrattazione di secondo livello nel settore. Sono stati esaminati i principali accordi di Gruppo sottoscritti tra il 2022-2024 per verificare come e in che misura il welfare sia stato un elemento significativo di tale tornata di rinnovi; ciò evidenziando le specificità, le best practices, ossia quelle regole attraverso le quali le Parti hanno saputo ricercare soluzioni specifiche ad esigenze di lavoratrici e lavoratori appartenenti ad un certo contesto aziendale/territoriale.

Nel terzo e ultimo capitolo della ricerca si è voluto approfondire, attraverso la somministrazione di un questionario, se il welfare aziendale possa rappresentare un terreno di interesse comune, in termini di futuro sviluppo e implementazione, sia da parte delle aziende sia da parte delle lavoratrici e dei lavoratori. Ciò, perché, quel di cui la Uila Nazionale è profondamente convinta è che si tratti di una materia che, per caratteristiche intrinseche, può avere una maggiore prospettiva di sviluppo tanto più sia capace di rispondere alle necessità delle lavoratrici e dei lavoratori ossia, nella sostanza, ad un meccanismo di desiderabilità sociale.

### Obiettivi dello studio

L'obiettivo della ricerca è quello di offrire al lettore una ricognizione sistematica dei vari aspetti che caratterizzano il welfare aziendale, una materia dai contorni ancora indefiniti e mutevoli. Ciò da un punto di vista prima giuridico, poi negoziale e, infine, “sociologico”, attraverso il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori volto a comprendere quale sia, secondo la loro opinione, lo stato dell'arte del welfare aziendale e quali le auspicabili prospettive di sviluppo.

### Metodologia

#### Campione

La ricerca è stata realizzata attraverso la somministrazione di 1.044 questionari a lavoratrici, lavoratori e responsabili aziendali. L'adozione di un campione di convenienza è stata una scelta metodologica strategica, volta a coinvolgere un ampio spettro di partecipanti in tempi brevi, sfruttando le reti interne e le connessioni esistenti nel network. Questo approccio ha permesso una rapida attuazione dell'indagine, consentendo di raggiungere facilmente partecipanti disponibili e

accessibili. Inoltre, ha facilitato l'avvio di un percorso di sensibilizzazione e condivisione, obiettivo principale dell'indagine.

### Strumento di raccolta dati

Per la raccolta dei dati è stato utilizzato un questionario strutturato in modo da esplorare in profondità le tematiche di interesse. La scelta di includere domande a risposta singola e multipla, prevalentemente pre-codificate, ha semplificato la compilazione e l'analisi dei risultati, garantendo al contempo una raccolta dati precisa e mirata. L'uso di scale Likert ha permesso di valutare dettagliatamente l'intensità delle percezioni e delle opinioni degli intervistati su argomenti specifici, catturando sfumature e gradazioni di giudizio con elevata specificità.

Per garantire che il questionario potesse accogliere un'ampia gamma di feedback e osservazioni, è stata prevista l'opzione "altro". Questa struttura ha bilanciato l'esigenza di standardizzazione delle risposte con la flessibilità necessaria per esplorare tematiche complesse ed eterogenee.

### Raccolta dei dati

Il questionario è stato somministrato online attraverso un processo di autosomministrazione, consentendo ai partecipanti di compilare autonomamente le risposte in un ambiente digitale. Questa scelta metodologica ha garantito un'elevata flessibilità di accesso, permettendo ai partecipanti di rispondere da diverse ubicazioni e in orari diversi, secondo la loro disponibilità.

### Analisi dei dati

La fase di analisi dei dati raccolti tramite il questionario è stata pianificata ed eseguita utilizzando il software statistico SPSS, scelto per la sua robustezza e flessibilità nel trattamento di set di dati complessi. Inizialmente, sono state condotte analisi monovariate per esaminare approfonditamente la qualità dei dati, valutando le distribuzioni di frequenza e identificando i valori caratteristici di ciascuna variabile. Successivamente, l'attenzione si è spostata sulle analisi bivariate, che hanno esplorato le relazioni tra coppie di variabili, fornendo un quadro più dettagliato delle interconnessioni presenti all'interno del set di dati. Queste analisi si sono concentrate principalmente sulle variabili "Presenza Figli" e "Età", in relazione alle variabili delle prime due sezioni del questionario.

Infine, è stata effettuata un'analisi comparativa dei due blocchi di domande riguardanti le misure di welfare, per verificare gli scarti percentuali tra le misure attualmente presenti e quelle ritenute utili (desiderate). I dati sono stati successivamente manipolati in Excel per produrre tabelle e grafici.

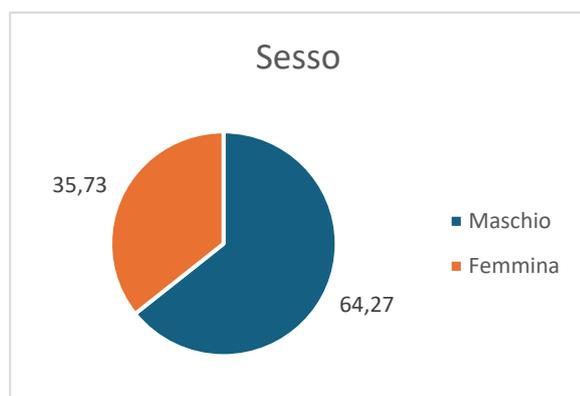
## Letture trasversale del questionario somministrato. Elementi significativi

Il questionario, realizzato anche grazie al contributo di esperti della materia, è stato suddiviso in quattro sezioni denominate: “domande generali”, “stato dell’arte”, “premio di risultato” e “prospettive e attese”.

In “domande generali” abbiamo raccolto informazioni sul genere degli intervistati, la loro età, regione di provenienza e la presenza o meno di figli. Nella seconda sezione si è voluta sondare la situazione del welfare in azienda, con riguardo alla sua diffusione, al grado di apprezzamento che esso genera tra le lavoratrici e i lavoratori e, entrando nello specifico, a quali prestazioni siano maggiormente presenti e se esse siano state introdotte unilateralmente o attraverso la contrattazione collettiva. Passando al “premio di risultato” si è indagato se sia prevista la possibilità di convertire il premio e, in caso affermativo, se venga effettuata una apposita informativa alle RSU. L’ultima sezione investe il futuro chiedendo ai compilatori quali misure di welfare vorrebbero avere nella propria azienda.

## Dati sociografici degli intervistati

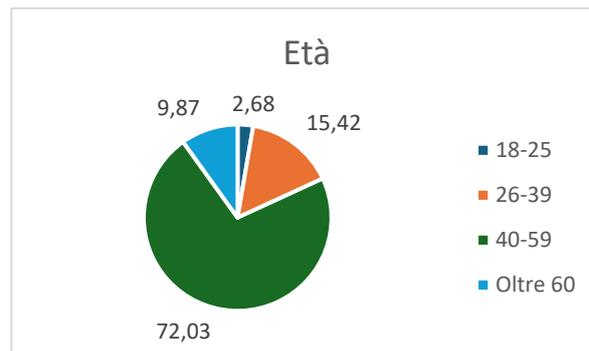
La prima sezione è volta a comprendere quale siano le caratteristiche degli intervistati, in termini di sesso, età, presenza di figli nel nucleo familiare e Regione di provenienza.



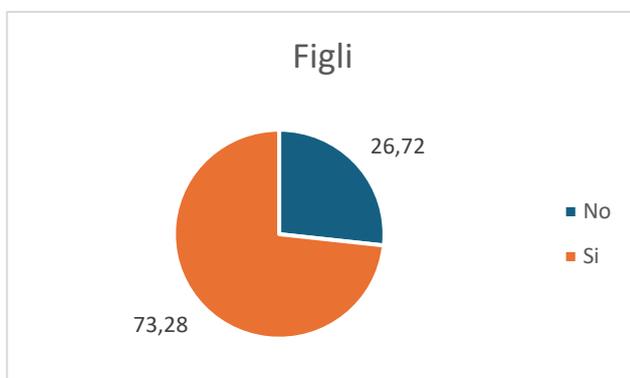
La maggior parte di coloro che hanno compilato il questionario è di genere maschile (64,27%) mentre la restante parte è di sesso femminile (35,73%).

Sesso	Percentuale	Valori Assoluti
Maschio	64,27	671
Femmina	35,73	373
<b>Totale</b>		<b>1044</b>

Con riferimento alla classe d'età dei partecipanti al questionario, si registra una preponderanza in termini assoluti, di persone di età compresa tra i 40 e i 59 anni, che rappresentano il 72,3% del totale degli intervistati (ossia quasi i tre/quarti). Residuali, in termini percentuali, risultano gli intervistati appartenenti alle ulteriori classi di età:



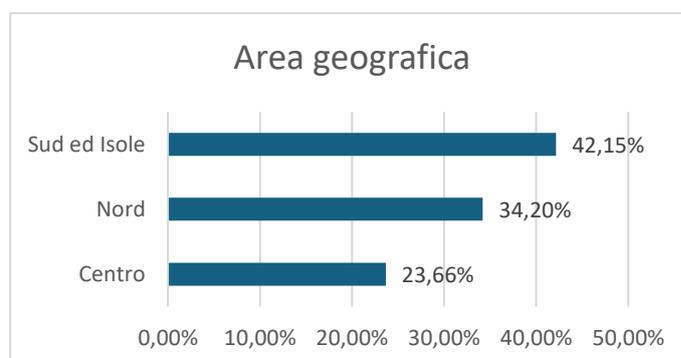
il 2,68% dichiara un'età compresa tra i 18 e i 25 anni; il 15,42% ha tra i 26 e i 39 anni mentre il 9,87% dichiara un'età superiore ai 60 anni.



Altro elemento di indagine è relativo alla presenza di figli. Infatti, la presenza o meno di figli influenza le misure di welfare “desiderate” rispetto alla possibile evoluzione futura dei sistemi aziendali. In termini assoluti, il 73,28% degli intervistati dichiara di avere figli.

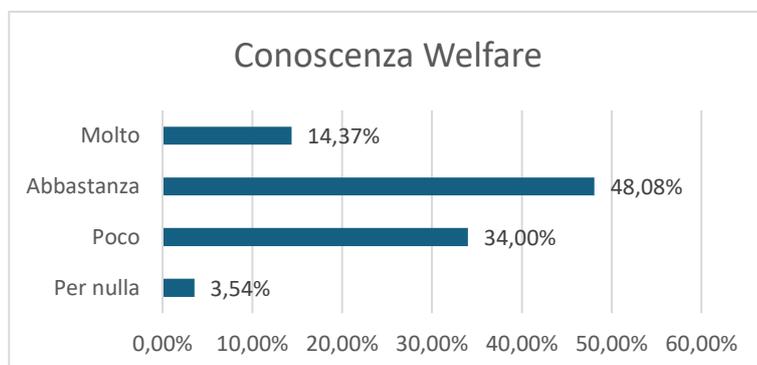
Andando a incrociare le classi di età degli intervistati rispetto alla presenza di figli si può notare una relazione lineare tra i due dati, infatti, mentre nella fascia d'età 18 – 25 anni nessuno degli intervistati dichiara di avere figli la percentuale di intervistati con figli cresce al 45,34% nell'età 26 – 39 anni, aumenta ancora al 78,46% nella fascia d'età 40 – 59 anni e si attesta addirittura al 99,03% (ossia quasi la totalità) degli intervistati oltre i 60 anni.

Venendo, infine, al territorio di provenienza si registra una presenza abbastanza omogenea sull'intero territorio nazionale. Aggregando i dati in tre aree del Paese, infatti, si può vedere come il 34,20% di essi provenga dal nord, il 23,66% del centro e il 42,15% tra sud e isole.



## Stato del welfare aziendale in azienda

Nella seconda sezione del questionario abbiamo indagato il grado di conoscenza e le esperienze maturate dagli intervistati relativamente alle misure di welfare eventualmente stabilite nelle aziende dove sono occupati.

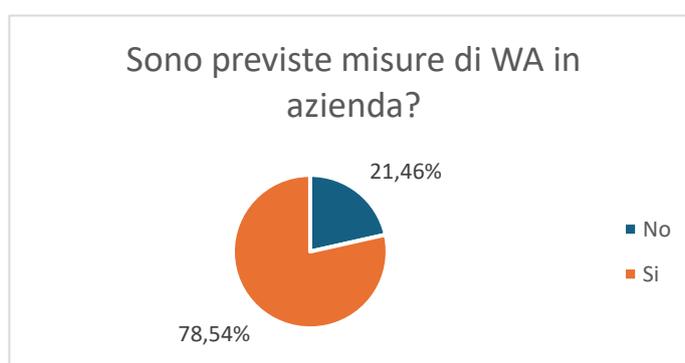


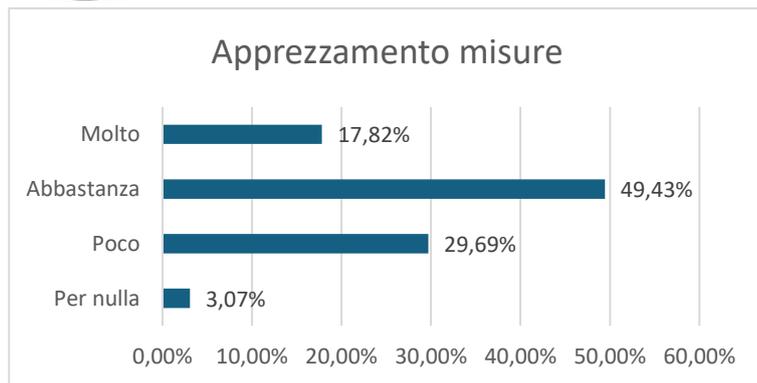
La maggior parte dei compilatori (ossia il 63,17%) ha dichiarato che nella propria azienda il tema del welfare aziendale è ben conosciuto (il 14,37% dichiara come è “molto conosciuto” mentre per il 48,8% è “abbastanza conosciuto”) a fronte di un 37,5% che,

invece, rappresenta come esso è poco o per nulla conosciuto (per il 34% è “poco conosciuto” mentre per il 3,54% non è “per nulla” conosciuto).

Gli intervistati dell’area nord e quelli dell’area sud e isole hanno dichiarato una buona conoscenza del welfare aziendale (per il 60,22% dei compilatori del nord la materia è abbastanza conosciuta e per il 10,08% è molto conosciuta, in maniera simile, per il 45% degli intervistati dell’area sud e isole si tratta di un argomento abbastanza conosciuto mentre per il 24,09% è molto conosciuto). La situazione diverge se si guarda agli intervistati appartenenti all’area del centro; di questi solamente il 39,27% dichiara trattarsi di una materia ben conosciuta (per il 3,24% è molto conosciuta e per il 36,03% è abbastanza conosciuta) a fronte di un 60,72% che lamenta poca o nessuna conoscenza.

Nel 78,54% delle imprese in cui sono occupati gli intervistati sono state introdotte misure di welfare.

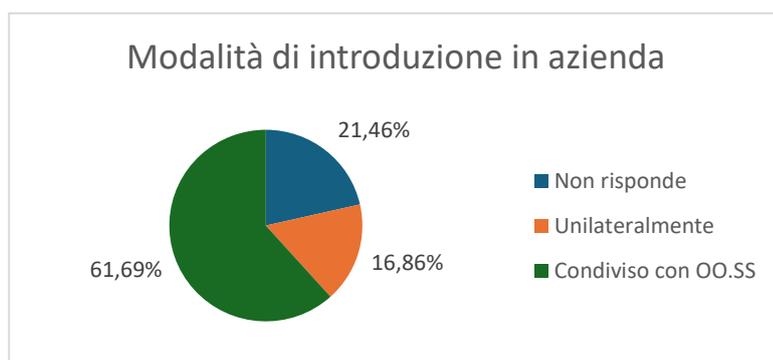




I compilatori, poi, hanno complessivamente dimostrato un buon grado di apprezzamento rispetto all'introduzione di misure di welfare nelle aziende presso le quali sono occupati con un 17,82% che dichiara di aver molto apprezzato e un 49,43% di

aver abbastanza apprezzato (a fronte di un 29,69% che esprime poco apprezzamento e un 3,07% che dichiara di non aver apprezzato per nulla).

Il grado di soddisfazione rispetto alle misure esistenti varia sensibilmente in funzione dell'età. Mentre nella classe di età 18 – 25 anni il grado di soddisfazione è al 100% positivo (con un 10,71% degli intervistati che si dichiara molto soddisfatto e l'89,29% che si ritiene abbastanza soddisfatto) esso decresce, pur rimanendo elevato, nella classe d'età 26 – 39 anni (nei quali il 36,65% si dichiara molto soddisfatto, il 30,43% abbastanza, il 23,60% poco e il 9,32% per nulla); tale tendenza si conferma per la classe d'età 40 – 59 anni (nei quali il 12,63% si dichiara molto soddisfatto, il 54,65% abbastanza, il 30,45% poco e il 2,26% per nulla) e nella fascia oltre i 60 anni (nei quali il 28,16% si dichiara molto soddisfatto, il 30,10% abbastanza, il 41,75% poco e nessuno si dichiara per nulla soddisfatto).



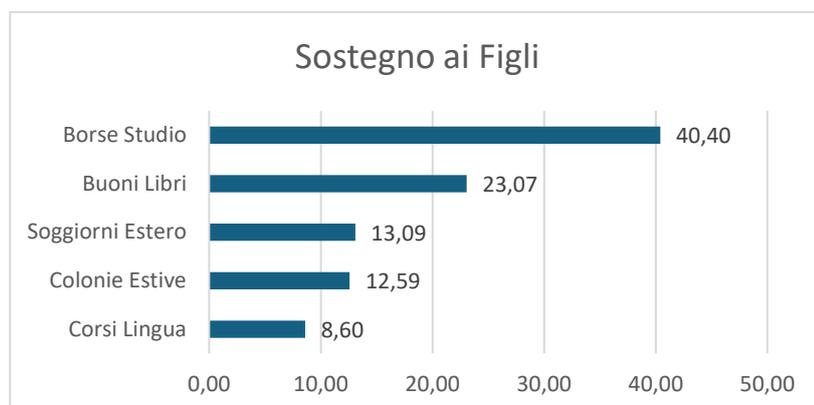
Il 61,69% delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno compilato il questionario riferisce che l'introduzione del welfare è stata condivisa con le Organizzazioni sindacali.

Si è poi voluto indagare quali fossero le misure di welfare introdotte nelle aziende presso le quali sono occupati gli intervistati. Abbiamo dapprima classificato molte delle misure possibili in base alle regole del TUIR in alcuni cluster differenziati in base agli scopi perseguiti dai beni ed i servizi offerti, tali cluster sono: sostegno al reddito del dipendente e della famiglia, sostegno ai figli e alla genitorialità, servizi di cura (comprensivi di servizi per bambini, disabili e anziani), servizi in generale e, da ultimo, salute e benessere psicosociale.

Tra le possibili misure di sostegno al reddito del dipendente e della famiglia quelli maggiormente presenti sono il servizio di mensa e/o di buoni pasto (61,06%), l'assistenza sanitaria integrativa, anche eventualmente per i familiari (49,75%) e

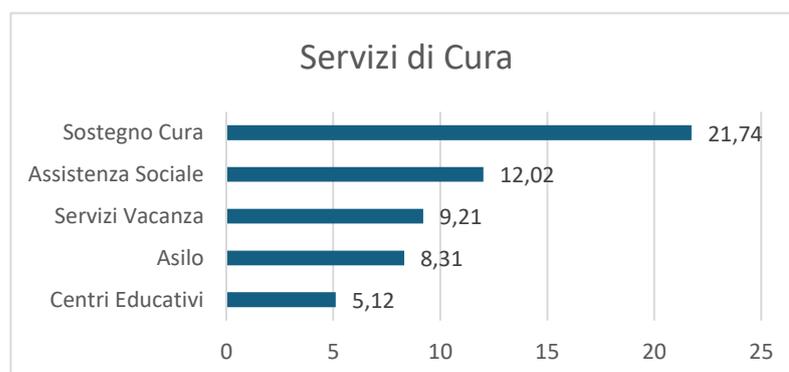


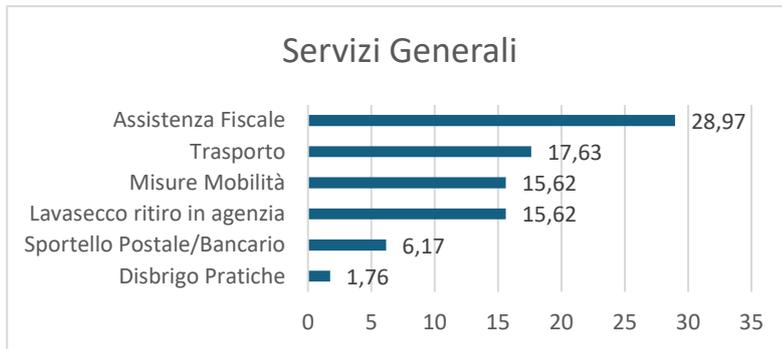
l'anticipo TFR (39,43%). Risultano, invece, tra i meno presenti, gli sconti sui mezzi di trasporto (5,41%), l'assegno per favorire il rientro della mamma al lavoro (3,69%) e la foresteria provvisoria in caso di difficoltà dei lavoratori (3,56%).



Venendo al cluster del sostegno ai figli, la misura più ricorrente è quella delle borse di studio (40,40%) seguita da buoni per l'acquisto dei libri (23,07%). I soggiorni all'estero (13,09 %) e le colonie estive (12,59) sono anche abbastanza popolari.

Tra i servizi di cura, il sostegno alla cura di bambini, disabili e anziani (21,74 %) e l'assistenza sociale (12,02 %) sono le misure più richieste. I servizi per la vacanza scolastica (9,21 %), gli asili nido (8,31 %) e i centri educativi doposcuola (5,12 %) si assestano su percentuali di richiesta più contenute.

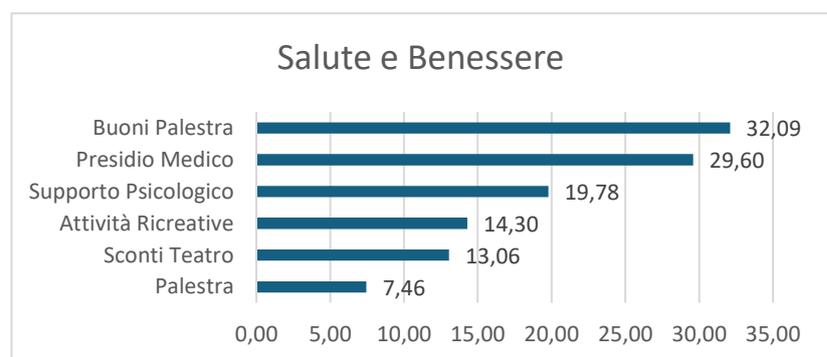




Tra i servizi generali ai lavoratori la misura più presente è quella dell'assistenza fiscale (28,97%) seguito dai servizi di trasporto (17,63 %) e mobilità (15,62 %). Il lavasecco (15,62) ha una buona richiesta, mentre lo sportello postale/bancario

(6,17 %) e il disbrigo pratiche (1,76 %) sono meno richiesti.

Nel cluster salute e benessere le misure maggiormente ricorrenti sono i buoni palestra (32,09%) e il presidio medico (29,605) seguiti dal supporto psicologico (19,78 %) e dalle attività ricreative (14,30 %). Anche gli sconti teatro (13,06 %) mantengono un numero discreto di scelte, benché inferiori alle altre nella categoria, mentre la palestra aziendale (7,46) riceve il minor interesse.



### Conversione del premio in Welfare Aziendale e informativa

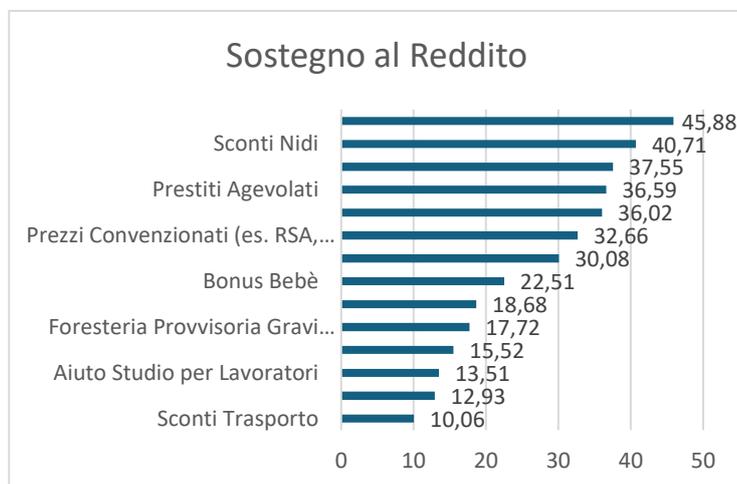
Nella terza sezione del questionario si è voluto indagare la eventuale presenza di un collegamento tra i premi di risultato variabili di cui alla legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015) e i sistemi di welfare aziendale.

In primo luogo, è stato domandato agli intervistati se, nelle aziende presso le quali sono occupati, fosse prevista la facoltà di convertire in tutto o in parte il premio di risultato in beni e servizi di welfare. A tale domanda hanno dato risposta affermativa il 58,14% degli intervistati, il dato che emerge, dunque, è che nelle aziende ove lavorano il 41,86% dei compilatori tale facoltà non è prevista.

In secondo luogo, è stato chiesto, nelle aziende dove la conversione è possibile, se fosse data informativa alle Organizzazioni sindacali circa le scelte operate dalle lavoratrici e dai lavoratori. A tale domanda ha risposto affermativamente ben l'84,35% del campione, ciò a riprova di un sempre maggiore coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali su questa materia.

### Proiezione sui servizi di maggiore utilità da introdurre in azienda

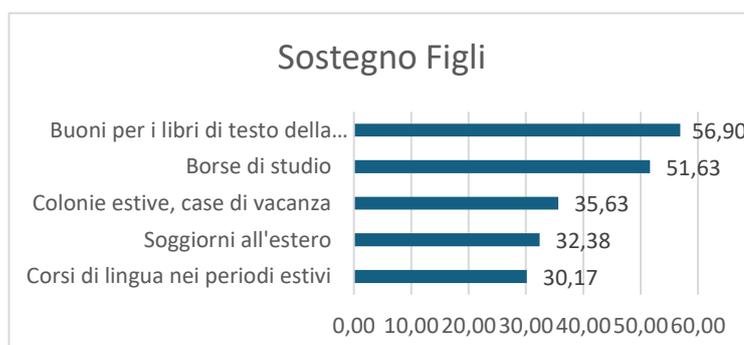
Nella quarta sezione del questionario sono stati riproposte le medesime categorie di welfare aziendale già indicate nella sezione due chiedendo non già quali fossero presenti in azienda ma, bensì, di quali se ne auspicasse l'adozione.



Tra le possibili misure di sostegno al reddito del dipendente e della famiglia, quelle maggiormente desiderate dagli intervistati sono l'assistenza sanitaria integrativa anche eventualmente per i familiari (45,88%), sconti per nidi e centri estivi (40,71%) sconti per il carello della spesa (36,59%), la concessione di prestiti a tasso e/o rimborso agevolato (39,43%).

In ogni caso, si evidenzia come tutte le misure proposte abbiano registrato un livello di gradimento superiore al 10% degli intervistati. Il che testimonia che il welfare è qualcosa che, per rispondere realmente ai fabbisogni dei lavoratori, deve essere tarato sulle loro specifiche esigenze che sono spesso estremamente eterogenee e collegate a situazioni personali, anche di carattere transitorio.

Venendo al cluster del sostegno ai figli, si registra un alto livello di gradimento per tutte le misure proposte (tutte auspiccate da almeno il 30% degli intervistati). In particolare, l'introduzione di buoni per l'acquisto di libri di testo per la scuola sarebbe gradita dal 56,90% del campione e la concessione di borse di studio per i figli dal 51,63%.



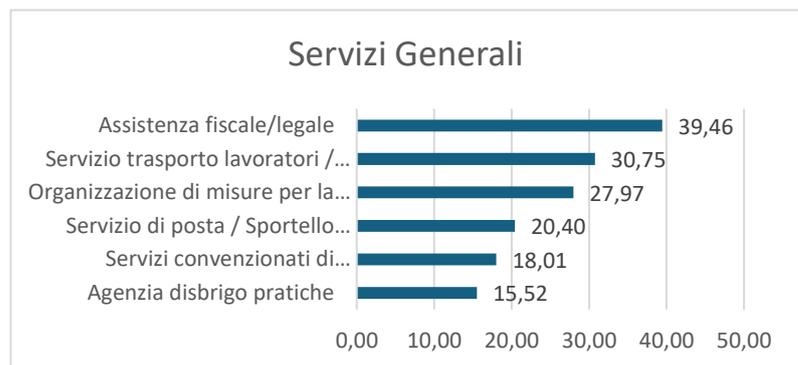
Riguardo ai servizi di cura, anche qui, l'introduzione delle relative misure di welfare registra un



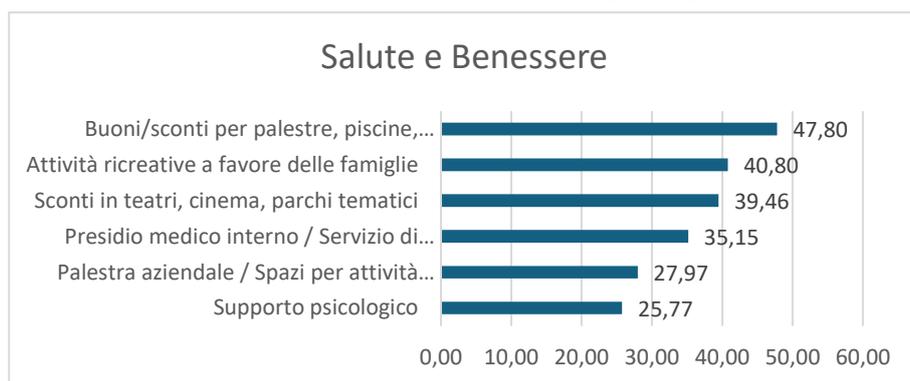
livello di gradimento abbastanza elevato. La misura che sarebbe maggiormente auspicata è quella dei servizi di sostegno alla cura di bambini, disabili e anziani (50,77%). Il che, sembra confermare l'emergere di una

esigenza di assistenza non solo dei figli, ma anche di disabili e anziani non autosufficienti che corrisponde ad un generale arretramento del welfare pubblico rispetto alle forme di sostegno previste i "caregiver".

Tra i servizi generali ai dipendenti, le misure maggiormente desiderate sono il servizio di assistenza fiscale/legale (39,46%) e il servizio di trasporto dei lavoratori/parcheggio aziendale.



Infine, nel cluster salute e benessere le misure più apprezzate sono quelle connesse ad attività di tipo



ricreativo. In particolare, tra quelle segnalate, si registra una preferenza per l'eventuale introduzione di misure volte a sconti per palestre, piscine centri sportivi e parchi termali

(47,80%); sostenere attività ricreative in favore delle famiglie (40,80%) e sconti in teatri, cinema e parchi tematici (39,46%).

Abbiamo anche svolto una analisi di secondo livello incrociando le misure di welfare introdotte nelle aziende (sezione due del questionario) con quelle desiderate e/o auspiccate dalle lavoratrici e dai lavoratori che hanno partecipato all'indagine (sezione quattro del questionario). Sinteticamente, e rinviando alla ricerca per l'analisi di dettaglio, nel cluster delle misure di sostegno al reddito del dipendente e della famiglia ci sono delle misure che hanno una percezione di utilità maggiore (ossia il numero di intervistati che le riterrebbe utili) rispetto alla loro diffusione nelle aziende; si vedano in questo senso i prestiti agevolati (presenti nelle aziende presso cui sono occupati l'11,55% degli intervistati ma ritenute auspicabili dal 36,59% degli stessi); prezzi convenzionati per il ricovero degli anziani nelle RSA (presenti nelle aziende presso cui sono occupati il 9,34% degli intervistati ma ritenute auspicabili dal 32,66% degli stessi); gli sconti nido (presenti nelle aziende presso cui sono occupati il 17,94% degli intervistati ma ritenute auspicabili dal 40,71% degli stessi).

In senso diametralmente opposto si registra anche il dato per cui misure che hanno una maggiore diffusione tra le aziende ricevono un apprezzamento minore da parte della platea. In questo senso si veda il servizio mensa/buoni pasto (presente nelle aziende presso cui sono occupati il 61,06% degli intervistati ma ritenute auspicabili solamente dal 36,02% degli stessi) o, nello stesso senso, l'anticipazione TFR (presenti nelle aziende presso cui sono occupati il 39,43% degli intervistati ma ritenute auspicabili dal 18,68% degli stessi). Con riferimento al cluster del sostegno ai figli e ai servizi di cura si registra che tutte e 5 le misure di welfare indicate nel questionario per ciascuna area registrano un alto livello di gradimento da parte degli intervistati, di molto superiore rispetto alla loro diffusione nelle aziende. Il che porta a rafforzare l'interpretazione secondo la quale per i dipendenti con figli e/o con disabili o anziani di cui prendersi cura la previsione di misure di welfare destinate a queste categorie di soggetti avrebbe ampi margini di implementazione e di diffusione poiché avvertito come estremamente significativo dalla platea delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati.