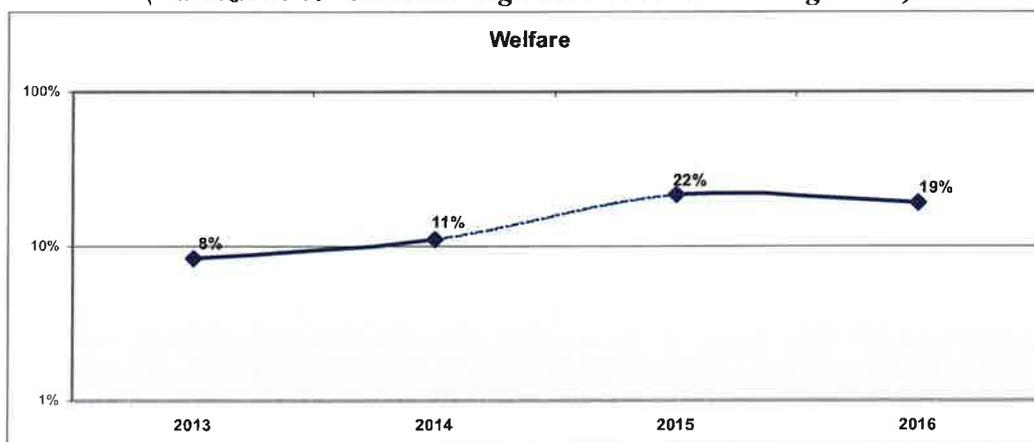


## WELFARE INTEGRATIVO E WELFARE AZIENDALE

I dati OCSEL dal 2013 al 2016 mostrano la continua crescita percentuali degli accordi sul tema del welfare aziendale. Infatti dal 2013 (quando solo l'8% degli accordi prevedono la materia welfare) gli accordi su tale argomento subiscono una forte pressione verso l'alto raddoppiandosi tra il 2014 (10%) e il 2015 (22%) per poi stabilizzarsi nel 2016 attorno al 19%.

**Grafico 34- Welfare- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)**

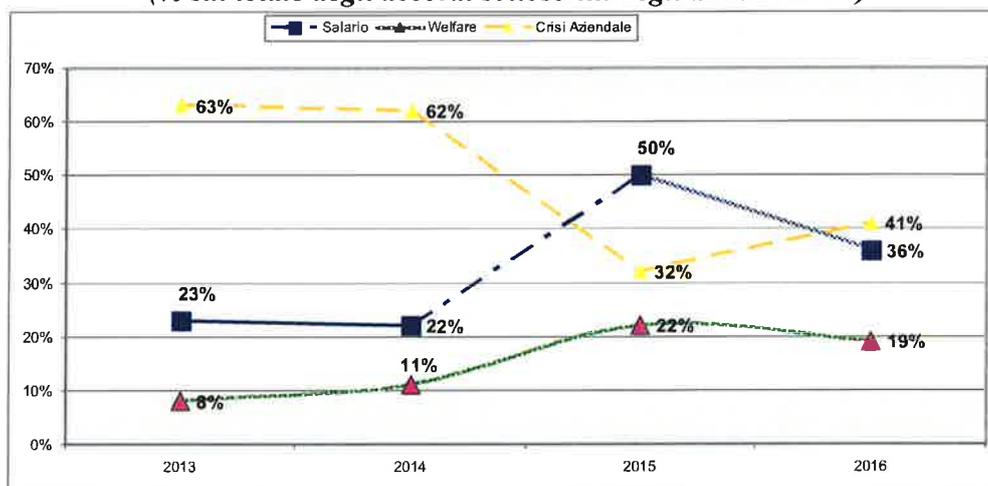


**Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale**

Evidente è la correlazione fra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di welfare. In alcuni casi nelle situazioni di crisi cala la contrattazione del salario a favore a quella delle prestazioni che prevede prestazioni sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori anche a fronte del contenimento delle prestazioni pubbliche.

Infatti mentre il Salario cala nel picco della crisi il welfare mantiene la sua percentuale di regolamentazione. (grafico 35).

**Grafico 35- Variabili incrociate - Salario – Crisi Aziendale -Welfare (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)**

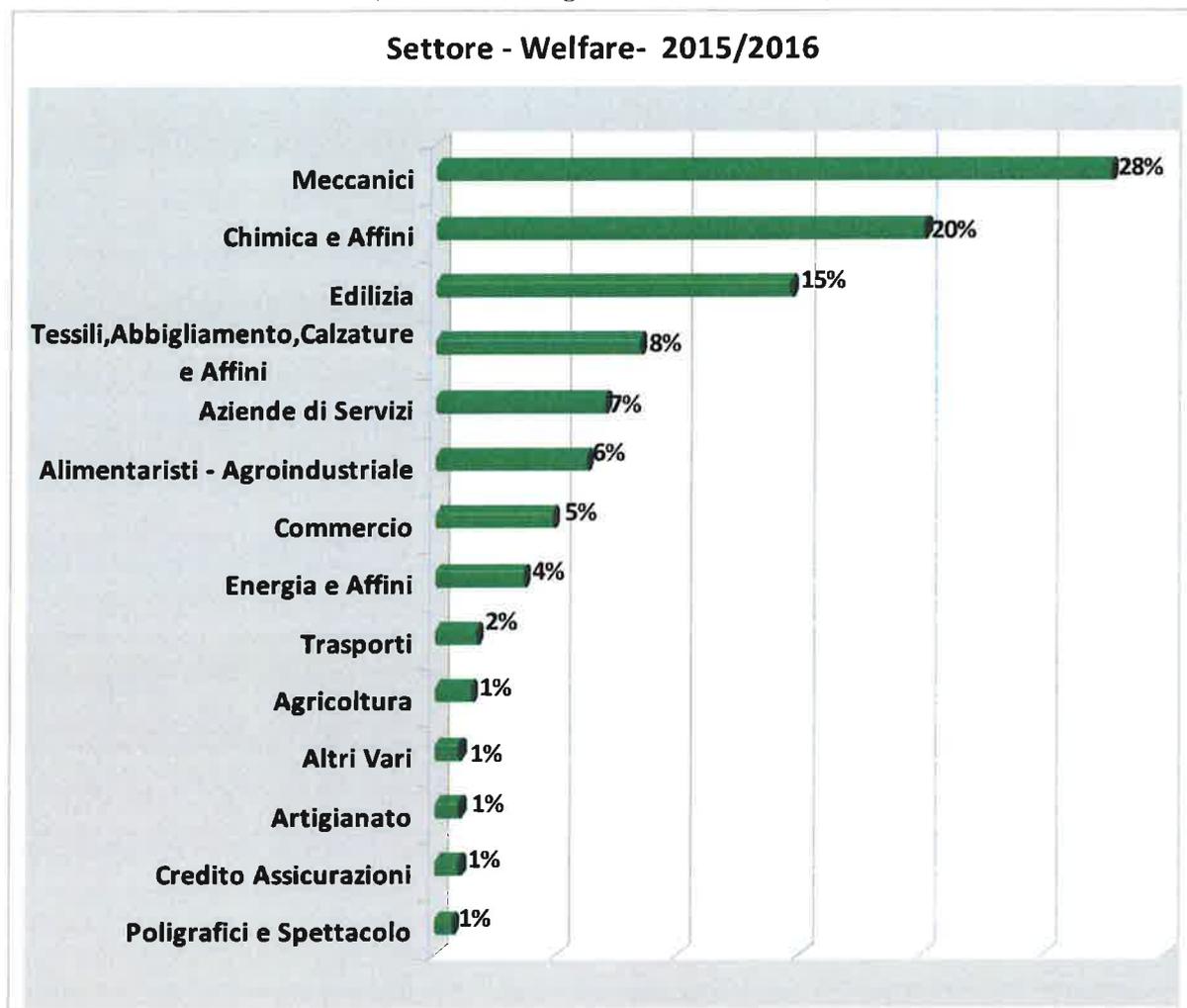


**Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale**

I settori maggiormente coinvolti nella regolamentazione del Welfare, negli ultimi due anni, sono il settore Metalmeccanico (28%), Chimico con il 20%, Edilizia (15%), il

settore Tessili - Abbigliamento (8%), Aziende di Servizi ( 7%) Alimentaristi -Agroindustria (6%) e il Commercio (5%) . A seguire in percentuali minori, tutti gli altri settori (grafico 36).

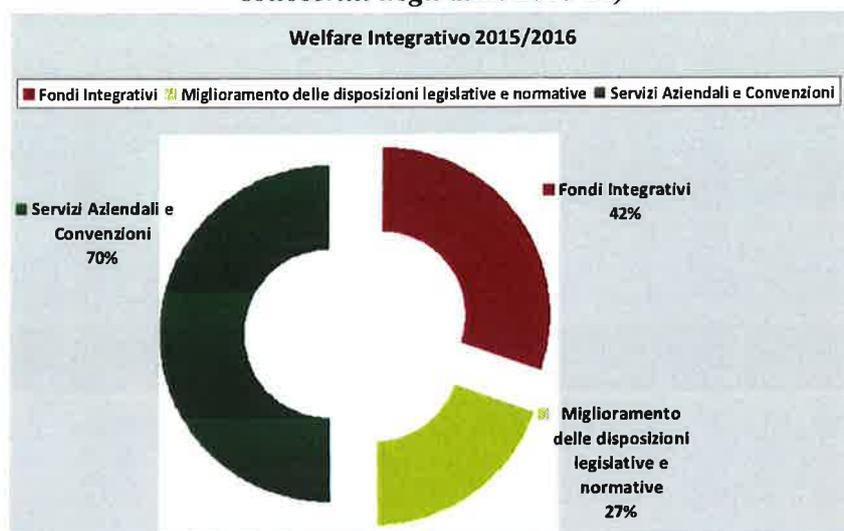
**Grafico 36- Ripartizione settoriale degli Accordi sul " Welfare"  
(% sul totale degli accordi sottoscritti)**



*Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale*

Analizzando nel dettaglio le tre macro aree di cui si compone la materia Welfare (Fondi Integrativi, Miglioramento delle disposizioni legislative e normative e Servizi Aziendali e Convenzioni) i dati mostrano una prevalenza nel negoziare misure di welfare aziendale (Servizi Aziendali e Convenzioni 70%), che variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e pubblici esercizi alle politiche di work-life balance, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione di fine rapporto (TFR) (grafico 37).

**Grafico 37- Welfare**  
 (% sulla ricorrenza della regolamentazione delle singole voci sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2015-16)

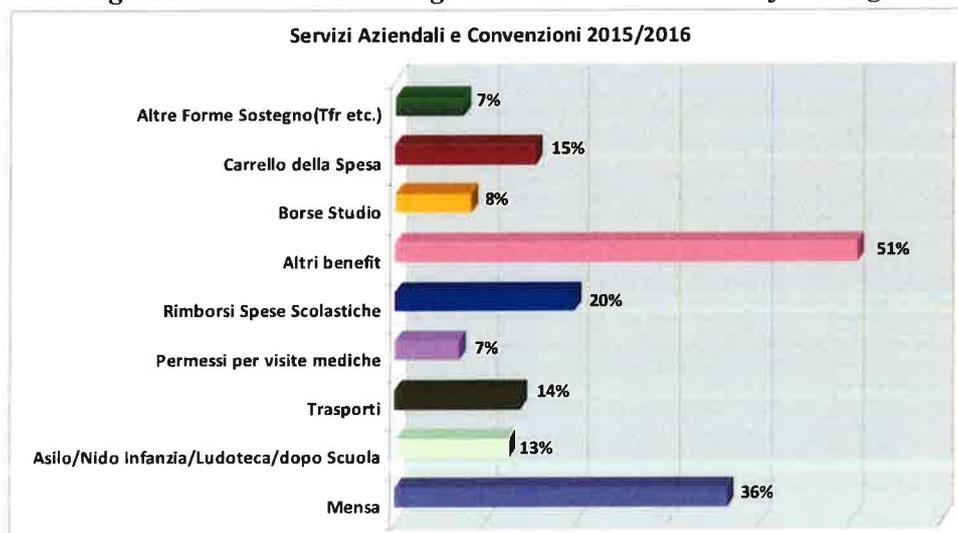


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

In materia di welfare contrattuale, servizi aziendali come il **servizio mensa** (36%) **altri benefit** 51% (cure termali, centri estivi e ricreativi, buoni carburante agevolazioni varie *vedasi tabella n. 1*) sono gli istituti maggiormente negoziati. Seguono i rimborsi per spese scolastiche (20%) il carrello della spesa (15%) i trasporti (14%) e la possibilità di stipulare a livello aziendale convenzioni riguardante gli asili nido e nido d'infanzia nella percentuale del 13%. Sembrano quindi essere sempre più contrattate misure di sostegno al reddito.

Tutte le restanti materie registrano una frequenza contrattuale leggermente più bassa: l'8% disciplinano la corresponsione di borse di studio ai figli dei dipendenti, il 7% disciplinano l'istituto dell'anticipazione del TFR e, infine, un 9% toccano agevolazioni nei permessi per effettuare visite mediche (7%) (*grafico 38*).

**Grafico 38- Servizi Aziendali e Convenzioni**  
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2015-16)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello" - CISL Nazionale

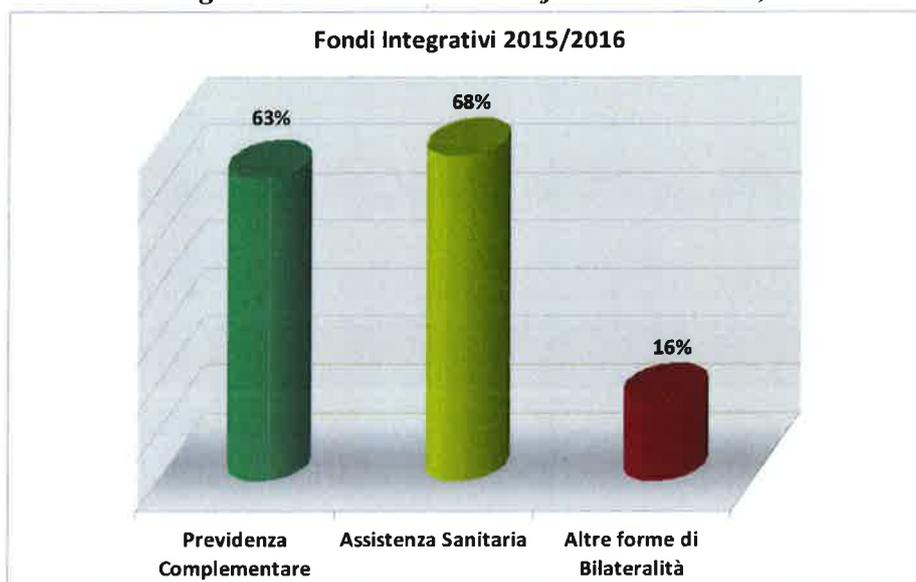
*Tabella n.1- Welfare  
( Altri benefit: anni 2015-16 – campo note testo integrale)*

<b>ALTRI BENEFIT 2015/2016</b>
<b>SERVIZI CULTURALI E RICREATIVI QUALI CINEMA,TEATRO,CIRCOLI E PALESTRE</b>
<i>Acquisto beni e servizi di ricreazione e sport</i>
<i>Scontistica per colonie e campus</i>
<i>Sos famiglia,soggiorni estivi figli dipendenti, agevolazioni dipendenti per shopping,viaggi, salute benessere e tempo libero</i>
<i>Soggiorni estivi figli; promozione culturale</i>
<i>Flexible benefits, budget individuale che garantisce il rimborso del 50% dei costi sostenuti per alcuni servizi (Attività ricreative etc.)</i>
<b>AGEVOLAZIONI BANCARIE</b>
<i>Stanziameto per prestiti ai dipendenti per gravi necessità familiari</i>
<i>Concessione di prestiti al personale</i>
<i>Finanziamento prestiti gravi necessità familiari e prestiti acquisizione alloggio erogati tramite associazione ARCA</i>
<b>BUONO CARBURANTE</b>
<i>Buoni spesa/buoni carburante pari al valore di 40€ annui per tutti gli operai, impiegati e quadri</i>
<i>Ticket da 8 €, parcheggio convenzionato a pagamento c/o vicino centro commerciale</i>
<i>frince benefit</i>
<b>ALTRI VARI</b>
<i>matrimonio, nascita figlio, pensionamento</i>
<b>VAUCHERS SOCIALI ALTERNATIVI AL PREMIO DI RISULTATO</b>
<i>Voucher del valore massimo di € 258,23 legati alla prestazione straordinaria nella giornata del sabato</i>
<i>Convenzioni e sconti c/o grandi catene distribuzione e per acquisto abbonamenti e servizi</i>
<i>Voucher - (Circuito AU') P.T. 125 € F.T. 250 €</i>

*Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale*

Anche in materia di welfare integrativo registriamo un'alta percentuale delle previsioni sull'incremento della contribuzione al fondo di previdenza complementare (63%) e all'assistenza sanitaria integrativa (68%) mentre le altre forme di bilateralità registrano solo il 16% (grafico 39).

**Grafico 39 – Fondi Integrativi**  
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare"  
 negli anni 2015- 14 e % a confronto anno 2014)

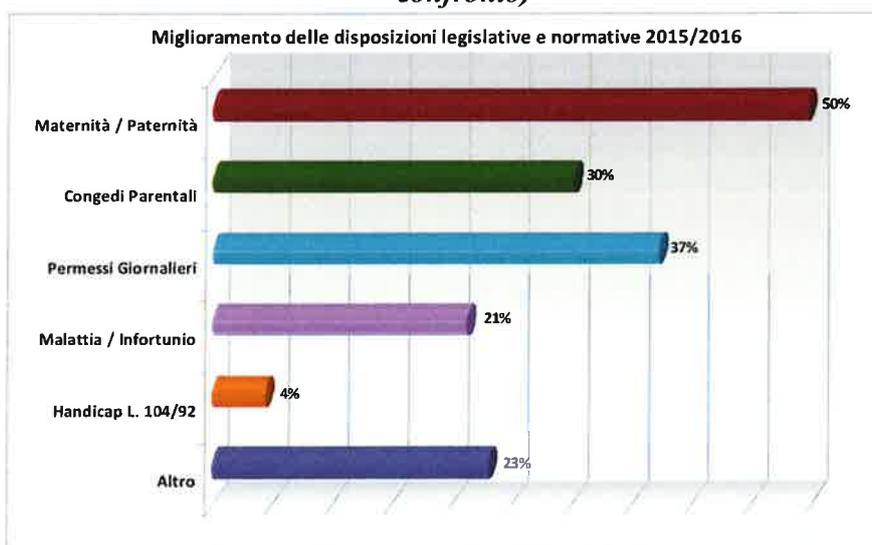


*Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale*

Oltre al sostegno al reddito vi è l'implementazione delle normative contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità (50% degli accordi).

Altri arricchimenti negli accordi di welfare aziendale riguardano i giorni di congedo di maternità e paternità (30%), i permessi concessi a diverso titolo (37%) gli accordi che riguardano la malattia e infortunio (21%) miglioramenti nelle normative a tutela dell'Handicap L.104/92 (4%). Un 23% degli accordi non specifica la prestazione fornita (grafico 40).

**Grafico 40– Miglioramento delle Disposizioni Legislative**  
 (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato l'istituto "Welfare" negli anni 2013-14- % a confronto)



*Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale*