

Contrattazione collettiva: quali sono i 19 CCNL che prevedono welfare aziendale

secondowelfare.it/privati/aziende/contrattazione-collettiva-quali-sono-i-19-ccnl-che-prevedono-welfare-aziendale

Valentino Santoni

2 gennaio 2024



Il welfare è sempre più contrattato. Anche a livello nazionale. Come già accaduto negli ultimi **Rapporti**, anche nel suo **Sesto Rapporto** il **Laboratorio Percorsi di secondo welfare** ha cercato di quantificare la diffusione del welfare all'interno della contrattazione collettiva, cioè nei cosiddetti CCNL. **Si tratta di un lavoro che Secondo Welfare porta avanti dal 2017**, a seguito dell'introduzione del welfare all'interno del rinnovo del **CCNL del settore metalmeccanico**. Questo nostro "osservatorio" è realizzato da un'analisi continuativa del **database del CNEL**, che contiene tutti gli accordi collettivi nazionali stipulati a partire dal 1990. Di seguito si propongono i dati più aggiornati in tal senso.

Una premessa

Per scelta metodologica, l'analisi svolta ha preso in considerazione esclusivamente i contratti sottoscritti da **Cgil, Cisl e Uil**: questo allo scopo di non considerare quei CCNL sottoscritti da sigle poco rappresentative. Inoltre, data la presenza in quasi tutti i contratti collettivi degli istituti della previdenza complementare e della sanità integrativa, si è deciso di considerare esclusivamente quegli accordi che hanno previsto una **quota da**

spendere liberamente in prestazioni previste dalla normativa sul welfare aziendale e in *fringe benefit*. I dati a cui si fa riferimento nell'articolo, che sintetizza i contenuti del Sesto Rapporto sul secondo welfare, sono ricavati dal sistema UNIEMENS resi disponibili dal CNEL.

Il welfare e la contrattazione collettiva

Sulla base del lavoro di "osservatorio" realizzato nel corso degli anni, è possibile evidenziare che, se a settembre 2021 il welfare era presente in 10 CCNL attivi sul territorio italiano tra quelli sottoscritti dalle sigle sindacali Cgil, Cisl e Uil, **al 1° dicembre 2023 il welfare è presente in 19 CCNL** (sul totale di 893).

Come si può osservare dalla tabella sottostante, attualmente il welfare originato dalla contrattazione collettiva interessa quasi il **20% dei dipendenti** (2.873.811 su 14.541.985) e il **14% delle imprese** (219.123 su 1.546.376) "coperte" da CCNL firmati da Cgil, Cisl e Uil.

Tabella 1. CCNL firmati da Cgil, Cisl e Uil che prevedono welfare

CCNL	Parti contraenti	Misure di welfare	Numero aziende	Numero lavoratori
Settore Metalmeccanico	Federmeccanica, Assistal, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil	200 euro	61.264	1.584.560
Orafi e argentieri	Federorafi, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil	200 euro	833	14.074
Dipendenti dell'industria cineaudiovisiva	Anica, Fistel Cisl, Slc Cgil, Uilcom Uil	Non definite (rimanda a contrattazione di secondo livello)	862	8.038
Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Fipe, Anege, LegaCoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	140 euro (in alternativa a PdR ¹)	88.797	592.364
Metalmeccanici PMI (Confapi)	Unionmeccanica, Confapi, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	200 euro	34.945	383.068
Comunicazione e Servizi Innovativi (Confapi)	Unigec, Unimatica Confapi; Fistel Cisl; Slc Cgil; Uilcom	258 euro	2.635	21.147

Turismo (Confesercenti)	Assoturismo, Assoviaggi, Fiepet, Fiba, Assohotel, Assocamping, Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs-Uil	140 euro (in alternativa a PdR)	10.732	52.092
Poligrafici e Spettacolo	Fieg, Asig, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	120 euro (possibile sostituzione con sanità integrativa)	139	2.385
Trasporto a fune	Anef, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil, Savt trasporti	100 euro	443	6.364
ConSORZI ed enti di sviluppo industriale	Ficei; FP Cgil; FPS Cisl; Uil FPL; Findici	Non definite (rimanda a contrattazione di secondo livello)	7	204
Agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi	Federagenti; Filt Cgil; Fit Cisl; UilTrasporti	60 euro	522	5.018
Imprese di assicurazione (ANIA)	ANIA; First Cisl; Fisac Cgil; FNA; SNFIA; Uilca	Da 700 a 1000 euro (in base al livello contrattuale)	2.577	57.281
Autorimesse e noleggio automezzi²	Aniasa; Filt Cgil; Fit Cisl; UilTrasporti	250 euro	6.608	33.077
Fabbricerie	Afi; FP Cgil ; Cisl FP; Uil FPL	580 euro (triennio 2021-2023)	9	281
Servizi dell'infanzia e della prima infanzia, delle scuole e degli enti aderenti a FISM	Fism; Flc Cgil; Cisl Scuola, Uil Scuola Rua; Snals Confsal	200 euro	4.676	39.233
Impianti di trasporto a fune	Anef; Filt Cgil; Fit Cisl; UilTrasporti; Savt Trasporti	100 euro	443	6.364

Industria del trasporto aereo	Assaereo; Assaeroporti; Assohandlers; Assocontrol; Federcat Ering; Simo Confindustria; Fairo; Evan Spa; Filt Cgil; Fit Cisl; UilTrasporti; Ugl Trasporto Aereo; Ugl TA; Unica	Da 200 euro a 400 euro (in base al periodo di assunzione)	704	46.026
Autoscuole, scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica e nautica	Unasca; Confcommercio; Filt Cgil; Fit Cisl; UilTrasporti	200 euro	2.857	8.548
Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori	FederReti; Fise Acap; Filt Cgil; Fit Cisl; UilTrasporti; Sla Cisl; Ugl Viabilità e Logistica	360 euro attraverso contrattazione di secondo livello (altrimenti vanno a previdenza complementare)	70	13.687

Come si può vedere, **alcuni CCNL che predispongono welfare sono tra i più rilevanti del sistema produttivo italiano**. Quello del comparto **metalmecchanico** interessa infatti oltre 1,5 milioni di dipendenti, a cui si aggiungono poi i 380.000 del CCNL di **Confapi**; inoltre anche il contratto dei **Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo** coinvolge un bacino rilevanti di lavoratori/trici: quasi 600.000. Da menzionare poi quello del **settore turistico** (riguardante le imprese iscritte a Confesercenti), che interessa 50.000 persone e quello delle **Imprese assicurative** (iscritte a ANIA), che interessa quasi 60.000 dipendenti. Nel complesso si tratta di **quasi 2,9 milioni di persone interessate**.

Le caratteristiche del welfare nei CCNL

Gli importi in welfare che le imprese, in base ai CCNL di riferimento, sono chiamate a destinare ai propri collaboratori sono tendenzialmente bassi. Tranne in un caso, **la cifra non supera mai la “soglia” dei 258,23 euro** (cioè il limite definito dalla normativa fiscale per i cosiddetti *fringe benefit*). A fare eccezione è il **CCNL delle assicurazioni di ANIA** che, in base al livello contrattuale di lavoratori e lavoratrici, prevede una cifra annuale che va **dai 700 euro ai 1.000 euro**. Ciò evidenzia come il settore assicurativo sia un comparto in cui il welfare è molto presente, in cui la quasi totalità delle organizzazioni ha introdotto misure e servizi a supporto dei propri collaboratori.

Il fatto che i contratti collettivi non prevedano delle quote di welfare elevate porta molte aziende a limitarsi ad adottare lo strumento dei *fringe*. Come spesso vi raccontiamo ([ad esempio qui](#)) questi benefit sono utilizzati nella prassi attraverso **buoni acquisto per la**

grande distribuzione (soprattutto online) e **buoni carburante**. In questo modo finiscono per divenire una forma di “compensazione” della retribuzione, piuttosto che un’occasione per accedere a servizi di natura sociale, assistenziale o di cura. Rischiano quindi di favorire una deriva “consumistica” del welfare d’impresa.

Una opportunità per i rinnovi

Per questo, in vista della stagione di rinnovi contrattuali, l’auspicio è che le parti sociali puntino sul welfare, **andando oltre l’attuale soglia dei *fringe benefit*** che, come vi abbiamo raccontato è in procinto di essere aumentata temporaneamente anche per il 2024, e si spera che possa essere confermata con una norma *ad hoc*. In questo modo le imprese si troverebbero nella condizione di dover adottare forme di welfare aziendale più strutturate e non limitarsi ai semplici buoni.

Questo permetterebbe ad aziende e lavoratori di sperimentare un paniere molto più ampio di prestazioni e servizi – ad esempio a sostegno della genitorialità, per la cura di familiari anziani o disabili, per la stipula di formule assicurative individuale, per l’accesso a servizi sanitari, ecc – e di conseguenza comprendere meglio le reali potenzialità del welfare aziendale, soprattutto quello di natura non monetaria.

Il welfare rinnova la contrattazione?

Resta poi un punto da sottolineare. Come detto in apertura, la nostra analisi tiene conto esclusivamente degli accordi sottoscritti da almeno una delle tre sigle sindacali più rappresentative a livello nazionale (cioè Cgil, Cisl e Uil). Questo perché ci **sono tantissimi CCNL stipulati da parti sociali poco rappresentative**, che interessano un numero limitato di imprese e lavoratori/trici.

Tanti di questi accordi, specialmente negli ultimi anni, hanno previsto l’introduzione del welfare (ne avevamo parlato qui). Da questo punto di vista potrebbe presentarsi il rischio che il welfare possa essere sfruttato da quelle parti sociali che alimentano forme di **dumping contrattuale**, andando cioè a sottoscrivere CCNL che interessano poche organizzazioni e pochi lavoratori al solo scopo di prevedere trattamenti (spesso retributivi) meno favorevoli (per approfondire il tema del dumping contrattuale).

Questo è un tema strettamente d’attualità perché collegato alla **questione del salario minimo** (per approfondire). Come noto, in questi giorni la proposta di salario minimo è stata bocciata dal Parlamento. Il **Government**, anche a seguito del confronto con consulenti e parti sociali, **aveva già manifestato la sua contrarietà alla previsione di una paga oraria minima** per tutti i lavoratori, sostenendo che questo fosse un elemento da trattare proprio attraverso la contrattazione collettiva.

La posizione del Governo sembra essere quella di lasciare maggiori margini di manovra alle parti sociali. Per fare questo è però essenziale introdurre una **legge sulla rappresentanza** delle parti che sottoscrivono gli accordi nazionali, allo scopo di **stabilire dei criteri per la misurazione della rappresentatività** delle organizzazioni sindacali dei

lavoratori e dei datori di lavoro privati. Solo così si può contrastare il problema del *dumping* contrattuale, che rischia di generare effetti negativi anche per quanto riguarda il welfare.