



**3° RAPPORTO**  
**CENSIS-EUDAIMON**  
**SUL WELFARE AZIENDALE**

**Il welfare aziendale e la tecno-  
disuguaglianza attesa nel lavoro**

Sintesi dei principali risultati

Roma, 5 febbraio 2020

Con il contributo di:



## **Indice**

1. Disuguaglianze e nuove tecnologie	3
2. La tecno-polarizzazione dei salari	4
3. Lavoratori tecno-rassegnati	6
3.1. Le paure, soprattutto degli operai	6
3.2. Rassegnati a meno reddito e minori protezioni	7
4. Rischio cortocircuito delle relazioni in azienda	9
5. Dal welfare aziendale un contributo al buon cambiamento	10
6. I passi in avanti del welfare aziendale nell'anno trascorso	12



## 1. DISUGUAGLIANZE E NUOVE TECNOLOGIE

Buste paga più leggere e minori tutele, ma anche paura per mansioni, orari, qualità della vita in azienda e, non da ultimo, per il rischio di perdere il lavoro: così i lavoratori dipendenti italiani attendono l'arrivo delle nuove tecnologie e della digitalizzazione in azienda.

La tecno-paura dei lavoratori si contrappone al tecno-entusiasmo delle aziende, i cui vertici sono in larghissima maggioranza convinti che la imminente rivoluzione tecnologica finirà per migliorare la qualità della vita e del lavoro per tutti.

Ecco il quadro che emerge dal 3° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale, che incastona l'analisi dello sviluppo del welfare aziendale nel racconto di quello che sta per arrivare nelle aziende per effetto dell'implementazione delle nuove tecnologie e del digitale.

Ne emerge un racconto altamente impressivo dove i dati ufficiali, uniti alle opinioni di un campione rappresentativo di lavoratori dipendenti italiani e di un ampio *panel* di responsabili aziendali, accendono la luce sia sulla tecno-disuguaglianza già oggi evidente tra chi lavora in settori ad alta intensità tecnologica e gli altri, sia sugli effetti attesi sulla propria condizione dalle varie tipologie di lavoratori: il timore di essere colpiti è molto più alto tra operai e lavoratori con funzioni esecutive.

In questa ottica il welfare aziendale è uno degli strumenti nuovi e potenzialmente più efficaci per migliorare la qualità della vita dei lavoratori, per contenere le disuguaglianze e anche per ammortizzare gli effetti attesi, sia concreti che psicologici, della rivoluzione tecnologica.

Di seguito i principali risultati in sintesi relativi a:

- la tecno-polarizzazione dei redditi dei lavoratori per effetto dell'intensità tecnologica e del contenuto di conoscenza del settore produttivo di occupazione;
- le paure di fronte al cambiamento atteso;
- il ruolo potenziale del welfare aziendale come risposta alla tecno-disuguaglianza attesa.



## 2. LA TECNO-POLARIZZAZIONE DEI SALARI

Un salario quasi doppio rispetto a quello degli altri settori: ecco che cosa significa concretamente lavorare oggi in aziende collocate sulla frontiera più avanzata della tecnologia e della conoscenza.

A rivelarlo sono i dati relativi ai salari degli occupati in imprese che operano in settori a medio-alta tecnologia e *knowledge intensive*: un insieme di imprese enucleato a partire dalla classificazione Eurostat-OCSE che identifica i settori manifatturieri a media e alta intensità tecnologica come quelli con la più alta spesa in investimenti per ricerca e sviluppo e identifica le attività nei servizi ad alto livello di conoscenza come quelle dove più di un terzo dei lavoratori occupati possiede una laurea. Sono 180.782 (il 4,2% del totale) le imprese operanti in settori che vanno dalle telecomunicazioni alla produzione di veicoli spaziali, apparecchi ottici, sistemi informatici, prodotti farmaceutici e chimici, fibre, veicoli elettrici.

Nel 2017, fatto 100 il salario medio di un lavoratore occupato nel comparto industria e servizi, quello di un lavoratore occupato in settori ad alto e medio impatto tecnologico e ad alto contenuto di conoscenza è pari a 184,1, mentre quello di un lavoratore occupato nelle altre imprese è pari a 93,5 (tab. 1).

Sono numeri che, in maniera plastica, certificano l'esistenza di una tecnopolarizzazione dei salari: una disuguaglianza che taglia in due la popolazione occupata, spinge in avanti chi lavora in settori a più alto contenuto di tecnologia e conoscenza, e lascia indietro gli altri.



**Tab. 1 – Confronto tra il salario dei lavoratori occupati in settori a medio-alta tecnologia e *knowledge intensive* e quelli dei lavoratori occupati in altri settori, 2008-2017 (posto il salario medio di un occupato dell'industria e servizi = 100)**

Salari	2017	Diff. % 2008-2017
Occupati in settori a medio-alta tecnologia e <i>knowledge intensive</i>	184,1	+5,7
Occupati in settori NON a medio-alta tecnologia e <i>knowledge intensive</i>	93,5	+1,0
Occupati industria e servizi	100,0	-

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

### **3. LAVORATORI TECNO-RASSEGNATI**

#### **3.1. Le paure, soprattutto degli operai**

L'85% dei lavoratori è spaventato dagli effetti che si attendono dalla rivoluzione tecnologica e digitale che sta arrivando e più spaventati sono gli operai e i lavoratori esecutivi (89,3%). Infatti (tab. 2):

- per il 48,8% di operai ed esecutivi questa trasformazione distruggerà posti di lavoro (la quota scende al 35,7% tra dirigenti e direttivi, e al 40,8% tra gli impiegati);
- per il 42,9% degli operai ed esecutivi si dilateranno i tempi di lavoro anche oltre il normale orario di lavoro (la quota scende al 39,3% tra dirigenti e direttivi);
- per il 42,9% degli operai ed esecutivi non si lavorerà meglio e non migliorerà la qualità della vita in azienda (lo pensa solo il 21,4% di dirigenti e direttivi, e il 30,7% degli impiegati);
- per il 33,3% degli operai e degli esecutivi i lavori non saranno meno rischiosi e i lavoratori non saranno meno esposti al rischio di subire infortuni o danni nell'esercizio della propria attività (il dato scende al 25% tra dirigenti e direttivi, e al 27% tra gli impiegati);

Più si scende nella piramide aziendale, più crescono le paure: esse, infatti, sono fortemente correlate al tipo di lavoro svolto e al ruolo ricoperto in azienda, con gli operai molto più convinti che avranno un peggioramento della qualità del proprio lavoro e addirittura uno su due che sente a rischio il proprio posto di lavoro.

**Tab. 2 – Opinioni dei lavoratori sull’impatto futuro delle nuove tecnologie nelle aziende in cui lavorano, per ruolo svolto in azienda (val. %)**

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Imporranno ritmi di lavoro più alti, una maggiore intensità di lavoro	53,6	51,3	46,4	50,4
Dilateranno il tempo di lavoro, anche oltre l’orario normale	39,3	43,4	42,9	43,0
Distruggeranno il lavoro, faranno perdere posti di lavoro	35,7	40,8	48,8	42,2
Non faranno lavorare meglio, non miglioreranno la qualità della vita in azienda	21,4	30,7	42,9	32,7
Non renderanno i lavori meno rischiosi, i lavoratori meno esposti a infortuni, danni	25,0	27,0	33,3	28,2

Fonte: indagine Censis, 2020

### 3.2. Rassegnati a meno reddito e minori protezioni

Accanto al timore che il proprio lavoro cambierà in peggio, la maggioranza dei lavoratori italiani è rassegnata ad avere in futuro minori tutele e redditi più bassi.

Infatti, il 50,1% dei lavoratori ritiene che in futuro si avranno meno tutele, garanzie e protezioni, e addirittura è il 58,3% a pensare che in futuro si guadagnerà meno di ora.

Ed è una percezione non solo di operai ed esecutivi, ma che fanno propria anche apicali e intermedi. Infatti (tab. 3):

- il 52,4% degli operai ed esecutivi pensa che in futuro si avranno meno tutele, garanzie e protezioni, e la quota è pari al 53,6% tra dirigenti e direttivi, e al 49,1% tra gli impiegati;
- il 63,1% degli operai ed esecutivi è convinto che nel futuro si finirà per guadagnare meno di ora, e la percentuale è del 53,6% tra i dirigenti e direttivi, e del 57,3% tra gli impiegati.

**Tab. 3 – Opinioni dei lavoratori su come cambieranno nel futuro reddito e protezioni, per ruolo svolto in azienda (val. %)**

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Si finirà per guadagnare meno	53,6	57,3	63,1	58,3
Si avranno meno tutele, garanzie, protezioni	53,6	49,1	52,4	50,1

Fonte: indagine Censis, 2020





## 4. RISCHIO CORTOCIRCUITO DELLE RELAZIONI IN AZIENDA

Come vedono i lavoratori il futuro delle relazioni al tempo di robot, digitale, intelligenza artificiale? I dati dicono che (tab. 4):

- il 52,5% dei lavoratori italiani ritiene che in futuro sarà più difficile trovare obiettivi comuni tra imprenditori e manager, da un lato, e lavoratori, dall'altro;
- a pensarlo è il 58,3% degli operai ed esecutivi, il 51,7% degli impiegati, il 42,9% dei dirigenti e direttivi

Di fronte alla rivoluzione tecnologica in arrivo non può non colpire la distanza di *sentiment* tra aziende e lavoratori.

Infatti, il 97% dei vertici aziendali interpellati sulle conseguenze delle nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale è convinto che produrranno una migliore qualità del lavoro e della vita dei lavoratori, oltre a potenziare produttività ed efficienza (97,6%).

All'ottimistico entusiasmo dei vertici aziendali si contrappone il *sentiment* di preoccupazione dei lavoratori, e di vera e propria paura tra operai ed esecutivi. Una deriva dicotomica di *sentiment* tra aziende e lavoratori alla base di un potenziale cortocircuito delle relazioni industriali: ecco il rischio, ad oggi troppo poco considerato e gestito, legato agli effetti di tecnologie e digitale.

**Tab. 4 – Opinioni dei lavoratori su come cambieranno le relazioni in azienda nel futuro, per ruolo svolto in azienda (val. %)**

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Sarà più difficile trovare obiettivi comuni tra imprenditori-manager e lavoratori	42,9	51,7	58,3	52,5

Fonte: indagine Censis, 2020



## 5. DAL WELFARE AZIENDALE UN CONTRIBUTO AL BUON CAMBIAMENTO

Nello scenario a rischio di nuova conflittualità emerge un ampio campo di azione per il welfare aziendale, che può aiutare a trovare soluzioni condivise di fronte ai rischi di nuove disuguaglianze.

Infatti, è il 54,4% dei lavoratori italiani a pensare che l'attivazione di servizi, benefit e prestazioni di welfare aziendale contribuirà nei prossimi anni a migliorare la qualità della vita in azienda, il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori, con percentuali più elevate tra dirigenti (64,3%) e intermedi (56,2%) rispetto ad operai ed esecutivi (45,2%) (tab. 5).

Un riconoscimento di ruolo positivo e importante che può estendersi, con opportuni servizi di *coaching* per il cambiamento, anche all'obiettivo di supportare i lavoratori di fronte al disorientamento derivante dalla rivoluzione tecnologica. Servizi e strumenti per non lasciare soli i lavoratori, tanto più se essi sono animati da un *sentiment* di paura per gli effetti delle nuove tecnologie sulla propria vita.

Già oggi, comunque, il 66,1% dei lavoratori che beneficiano di servizi di welfare aziendale dichiara che esso sta contribuendo a migliorare la propria qualità della vita: un riconoscimento del valore del welfare aziendale che è trasversale ai ruoli svolti in azienda, perché a dichiararlo è l'89,5% di dirigenti e direttivi, il 60% degli impiegati, il 78,8% di operai ed esecutivi (tab. 6).

**Tab. 5 – Opinioni dei lavoratori sul ruolo del welfare aziendale nel futuro delle aziende in cui lavorano, per ruolo svolto in azienda (val. %)**

	Dirigenti	Impiegati	Operai	Totale
Il welfare aziendale contribuirà a migliorare la qualità della vita in azienda, il clima aziendale e la soddisfazione dei lavoratori	64,3	56,2	45,2	54,4

Fonte: indagine Censis, 2020



**Tab. 6 – Opinioni dei lavoratori che beneficiano di welfare aziendale sul suo contributo per la qualità della vita, per ruolo svolto in azienda (val. %)**

<i>Il welfare aziendale sta contribuendo a migliorare la sua qualità della vita?</i>	Dirigente	Impiegati	Operai	Totale
Sì	89,5	60,0	78,8	66,1
No	10,5	40,0	21,2	33,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2020



## 6. I PASSI IN AVANTI DEL WELFARE AZIENDALE NELL'ANNO TRASCORSO

Intanto, in corso d'anno è cresciuto il ruolo del welfare aziendale, come certificato dall'aumento del numero dei lavoratori italiani coinvolti e dal più alto livello di conoscenza tra i lavoratori stessi.

Ecco il bilancio del welfare aziendale nell'anno trascorso, che denota un risultato positivo e lo mette in pista anche come efficace strumento di risposta alla tecno-disuguaglianza attesa.

Infatti:

- dei 17.300 contratti attivi depositati telematicamente al Ministero del Lavoro a novembre 2019, il 52,7% (9.121) prevede misure di welfare aziendale. Nel novembre 2018 la quota era pari al 46,1% dei contratti: +6,6% la variazione percentuale. Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, nel 2017 il 33% dei contratti prevedeva accordi di welfare aziendale, nel 2018 la percentuale è salita al 38% (tab. 7);
- il 22,9% dei lavoratori dichiara di conoscere bene il welfare aziendale (+5,3% la differenza percentuale rispetto all'anno scorso): il 39,3% di dirigenti e direttivi, il 23,9% degli impiegati, il 14,3% di operai ed esecutivi. Migliora la conoscenza del welfare aziendale: si abbassa il rumore di una comunicazione che aveva generato confusione tra i lavoratori, ma restano i gap di conoscenza poiché chi si colloca più in basso nella scala aziendale lo conosce di meno (tab. 8).

**Tab. 7 – Contratti aziendali e territoriali attivi che prevedono misure di welfare aziendale, 2018-2019 (v.a. e val. %)**

	2019		Diff. % 2018-2019 (*)
	v.a.	% sul totale	
Contratti con welfare aziendale	9.121	52,7	+6,6
Totale contratti attivi	17.300	100,0	-

(\*) Il periodo di riferimento è novembre 2018-novembre 2019

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero del Lavoro



**Tab. 8 – Il grado di conoscenza del welfare aziendale da parte dei lavoratori, 2019-2020 (val. %)**

<i>Lei è a conoscenza di cosa siano e come funzionano gli strumenti e/o dispositivi di welfare aziendale?</i>	Val. % 2020	Diff. % 2019-2020
Sì, bene	22,9	+5,3
Sì, a grandi linee	41,3	-0,1
No	35,8	-5,1
Totale	100,0	-

Fonte: indagini Censis, 2019-2020

