

L'aspetto sociale del welfare aziendale

di Omar Mandosi [*]



Il welfare aziendale è ancora poco diffuso in Italia; esso tuttavia si sta sempre più gradualmente affermando, trovando spazio nella sua più logica e naturale allocazione, ovvero i contratti collettivi di lavoro.

Il welfare aziendale può assumere molteplici forme, e può trovare attuazione, nell'ambito della contrattazione collettiva, attraverso molteplici istituti, i quali trovano il loro minimo comune denominatore nella capacità di migliorare il benessere dei lavoratori e, sempre più spesso, dei loro familiari in una logica di accrescimento della produttività aziendale.

Volendo tratteggiare un rapidissimo excursus storico di questa particolare forma di composizione degli interessi in gioco tra datore di lavoro e lavoratore, possiamo senz'altro affermare che nel momento in cui gli istituti di welfare aziendale trovano spazio nell'ambito della rivendicazione sindacale e nei contratti collettivi divenendone elemento qualificante, assistiamo al superamento dei modelli originari di welfare aziendale, connotati da tratti marcatamente "paternalistici".

Nel percorso, tuttavia, rimane costante la necessità di affermare, sempre e comunque, la dimensione etica di tutti gli istituti di welfare, siano essi di carattere organizzativo che produttivo e, in tale ottica, va pure rimarcato che il welfare aziendale non può essere sbrigativamente classificato come una nuova e diversa modalità di pagamento della retribuzione, proprio perché l'obiettivo dello stesso è il raggiungimento di un benessere più diffuso dei lavoratori e delle famiglie, che va oltre l'aspetto economico.

Si tratta, oltretutto, di una forma di ricompensa che qualifica e rafforza il legame tra Azienda e lavoratori, proprio perché in grado di fornire a questi ultimi servizi e benefici che vanno oltre il mero aspetto economico.

L'aspetto etico si colloca anche nella capacità, espressa dal welfare aziendale, di rispondere al bisogno di tornare a forme salde di socialità, che siano capaci di legare impresa, lavoro e territorio in modo nuovo, superando il mero aspetto della redditività economica come unico fattore di misurazione del valore sociale dell'impresa.

È l'aspetto sociale del welfare aziendale: un tema che si presenta di grande attualità proprio in questo ultimo periodo, segnato dalla grave pandemia, in cui si è capito che l'uomo della globalizzazione è, in realtà, debolissimo e che solo le società coese, organizzate su principi solidali, magari basate su filiere corte di produzione (che sono un modello confliggente con la globalizzazione) hanno possibilità di meglio resistere di fronte alle emergenze planetarie.

Da una analisi espressa da vari studiosi del fenomeno, tra i quali è utile citare Cesare Damiano, ex sindacalista ed ex Ministro del Lavoro, che nel corso della sua duplice attività di sindacalista e politico è

stato tra i maggiori assertori della necessità di incrementare il welfare aziendale, risulta che, rispetto alle enormi potenzialità che lo connotano, vi è, in Italia, ancora una diffusione relativamente scarsa del welfare aziendale, per il quale si delinea, oltretutto, un quadro applicativo fortemente disomogeneo sia dal punto di vista geografico (con una grossa differenza tra Nord, Centro e Sud), sia dal punto di vista settoriale e dimensionale delle imprese che vi fanno ricorso.

La palese frammentarietà nella diffusione del welfare apre dunque la riflessione sulla necessità non solo di perfezionare gli strumenti di welfare nella grande azienda, ma di renderli realmente fruibili soprattutto nell'ambito delle imprese di medie e di piccole dimensioni, specie nelle aree del Mezzogiorno, senza dubbio tra le più colpite da questa nuova crisi.

In tale contesto resta sempre fondamentale disporre di una legislazione che si faccia carico di valorizzare il welfare aziendale, supportandolo soprattutto con la leva fiscale; una direzione che, associata al crescente ruolo della contrattazione collettiva, risulta particolarmente vincente, aprendo la strada a nuove tecniche regolatorie multi-stakeholders, cioè capaci di coinvolgere Stato, imprese e parti sociali nel processo di miglioramento delle condizioni di vita delle persone.

Il punto di forza di questo strumento, che i contratti collettivi e la legislazione, per quanto di propria competenza, devono saper cogliere e valorizzare sta nella capacità di conciliare alcuni interessi di parte datoriale, attraverso una sorta di ottimizzazione di quella che possiamo definire l'"efficienza fiscale dell'azienda", con il contemporaneo incremento di misure che vanno incontro al benessere del

lavoratore.

In particolare, la duplice leva di “risparmio fiscale e contributivo” sta convincendo sempre più imprese ad implementare le forme di welfare aziendale. Basti pensare che attraverso la destinazione di quote di retribuzione a forme di welfare una impresa-tipo ottiene riduzioni dell'imponibile IRES, nonché del cuneo fiscale e contributivo che gravano la retribuzione del lavoratore; quest'ultimo beneficia, inoltre, in proprio, di uno sgravio IRPEF.

Il tutto senza considerare un effetto di ritorno, anch'esso estremamente virtuoso, dato dalla circostanza che l'incremento degli investimenti in settori quali la formazione o lo sviluppo delle nuove tecnologie, settori privilegiati dalle azioni del welfare aziendale, inevitabilmente producono accrescimenti di produttività e favoriscono lo sviluppo innovativo, con miglioramento del clima aziendale e del benessere dei lavoratori.

In via generale vi sono limiti e condizioni, che il quadro normativo impone, al fine di poter ottenere i benefici di cui sopra; in tale contesto va rimarcato che il piano di welfare aziendale deve essere offerto attraverso un contratto collettivo, (ed in tale ipotesi la deducibilità è totale); non a caso offerte di welfare che siano date in modo volontario dal datore di lavoro e sfuggano alla previsione della contrattazione collettiva hanno una deducibilità minima (5% in analogia con le donazioni).

Secondariamente, il piano di welfare deve avere il carattere della generalità, come tale essere fruibile da una intera categoria di dipendenti se non dalla totalità degli stessi; per categoria si intende una aggregazione di dipendenti la cui prestazione lavorativa o il cui inquadramento contrattuale abbia il carattere della omogeneità (es. operai, impiegati, quadri). Terzo e ultimo, vi è un limite di reddito: sono infatti esclusi dai benefici del welfare i dipendenti che abbiano redditi superiori ad una certa cifra, in linea con la dimensione sociale ed etica che resta la ratio di fondo dell'istituto.

Da un esame della contrattualistica collettiva in essere, si è altresì osservato che, finalmente, il welfare aziendale venga sempre più recepito, nel nostro Paese, anche dai contratti collettivi integrativo (contratti di secondo livello o livello aziendale): proprio questa, infatti, potrà essere la chiave per una reale affermazione del fenomeno.

E proprio nei contratti integrativi vi è infatti la possibilità di ottenere una più ampia diversificazione dell'offerta di welfare aziendale, con tipologie che vanno oltre le mera previsione di forme di assistenza ai lavoratori per spese di carattere sanitario o incentivo della previdenza integrativa, ma che si spingono su nuovi percorsi, introducendo forme di supporto per i lavoratori e per le loro famiglie in relazione a spese che investono una ampia gamma di



Omar Mandosi è autore della monografia “Il welfare aziendale – una nuova forma di equilibrio tra produzione e lavoro”, Rogiosi editore – Napoli 2020, prefazione di Cesare Damiano.

In tale pubblicazione l'autore svolge una disamina storica sull'argomento, partendo dalle prime rudimentali forme di

Welfare aziendale, per approdare ad una ricognizione delle più recenti novità legislative e contrattuali in materia.

L'intento dell'Autore è quello di evidenziare le grandi potenzialità del welfare aziendale come fattore di miglioramento del benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, in una logica di accrescimento della produttività.

L'indagine storica si concentra sul superamento dei modelli originari di welfare aziendale, connotati da tratti marcatamente “paternalistici” ormai soppiantati dalla dimensione moderna, in cui il welfare diventa elemento qualificante della contrattazione collettiva.

bisogni sociali.

In tal senso la casistica è veramente variegata: rette di asilo nido o di scuola materna, libri scolastici, buoni spesa per attività sportive, polizze sanitarie, agevolazioni per mutui o prestiti; buoni benzina, buoni pasto, buoni per il trasporto, corsi culturali (lingue, informatici, formativi in genere); la cosa pure interessante è che tali benefici sono previsti non solo in chiave personale per il lavoratore, ma sono estesi a tutti i componenti del nucleo familiare e ai figli in particolare.

In alcuni casi, infine, si è osservata una ulteriore, interessante, mutazione sociale del fenomeno, legata alla connessione del welfare aziendale con il territorio: in questi casi il sistema di welfare individua una rete di esercizi commerciali, artigianali e professionali, diffusa sul territorio in cui insiste l'Azienda e preventivamente convenzionati con la medesima, ove i dipendenti e i loro famigliari possano utilizzare il benefit aziendale, e questo per tutti i settori: sport, benessere, cultura e tempo libero e visite mediche, con possibilità di prenotazione delle prestazioni anche a distanza in via telematica.

Ulteriori novità introdotte da alcuni contratti nelle forme più avanzate di welfare aziendale prevedono anche la creazione di laboratori e sportelli informativi per le famiglie in cui si svolgono campagne per la sensibilizzazione verso una corretta educazione alimentare o, in relazione ai servizi alla persona, la possibilità di fruire di campagne di vaccinazione contro l'influenza, accordate ai dipendenti gratuitamente tramite una rete di medici convenzionati. ■

[*] Economista – Responsabile del personale di Anas International Enterprise Spa.