

LA DISORDINATA EVOLUZIONE DEL WELFARE AZIENDALE

di Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT e Università degli Studi di Bergamo

Il presente contributo intende mettere in luce le principali dinamiche in atto all'interno del mondo del lavoro con riferimento, in particolare, a tutto quello che non può essere annoverato come welfare pubblico/statale, ossia ciò che sta accadendo all'interno del mondo del welfare contrattuale e del welfare aziendale.

Il macro-tema "lavoro", le discipline connesse al lavoro e anche lo stesso diritto del lavoro sono stati messi largamente alla prova dalla grande trasformazione in atto, dalla c.d. quarta rivoluzione industriale. La discussione tra i giuristi differisce da quella in atto tra i sociologi. In particolare non verte sulla definizione di «lavoro», poiché essa in termini giuridici implica sempre uno scambio; ragione per cui il diritto del lavoro (quello tradizionale, quantomeno) tende a non accettare il lavoro gratuito di cui prima tanto si è parlato, esclude a priori tra gli "oggetti" della propria disciplina figure come i volontari o le casalinghe.

La riflessione in atto attiene la nuova contestualizzazione di alcuni dei *totem* che hanno sempre caratterizzato il diritto del lavoro italiano, *in primis* la differenza fra autonomia e subordinazione. La tecnologia sta ribaltando, rimescolando, queste categorie, rendendo inutili decenni di discussione su quali siano le caratteristiche giuridiche del lavoro autonomo e quali quelle del lavoro subordinato. Oggi il mondo del lavoro si compone anche di tipologie contrattuali tipiche del lavoro autonomo che presentano però il coordinamento tipico del lavoro subordinato e viceversa: si pensi allo *smart working* e al lavoro agile (sono fattispecie diverse!), rapporti di lavoro che sono di natura subordinata, ma hanno uno svolgimento sostanzialmente autonomo.

Al rapporto di lavoro dipendente, come è noto, è legato il welfare. Tanto quello statale, che nel nostro Paese è in buona parte contributivo e di natura assicurativa, quanto quello integrativo.

Esistono diversi livelli di welfare (figura 1). Il primo livello è quello governato ed erogato dallo Stato. Un modello che, per quanto garantisca forme di assistenza e servizi anche di natura universalistica, sostanzialmente è costruito sulla persona che lavora e pertanto può essere definito un welfare “occupazionale”.

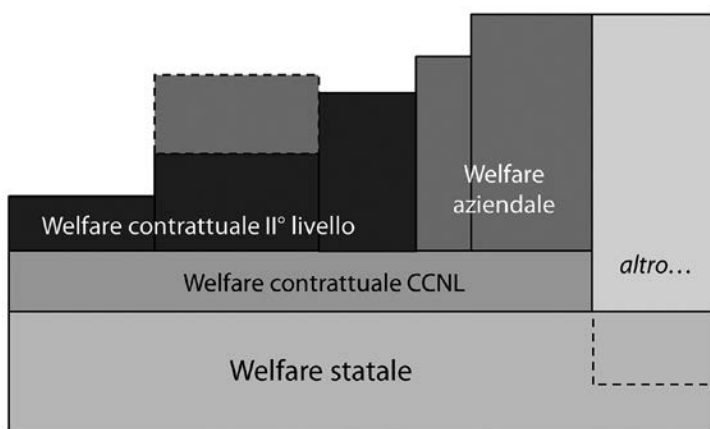


Fig. 1 – Il welfare “occupazionale”

Fonte: Massagli (2016)

È un welfare che privilegia la c.d. Prima Società, quella composta da persone con contratto dipendente, magari nelle pubbliche amministrazioni o nelle grandi e medie aziende, piuttosto che la c.d. Seconda Società, composta di lavoratori con contratti di lavoro a termine (sociologicamente “precari”), lavoratori autonomi e dipendenti di piccole aziende. Certamente non può, per sua stessa natura, essere un welfare inclusivo della c.d. Terza Società, quella citata nel titolo del convegno. La ragione risiede nel fatto che le persone appartenenti a quest’ultima cate-

goria, non lavorando, non possono versare i contributi su cui si basa il sistema di welfare italiano.

Buona parte delle forme di welfare integrativo, di secondo welfare o di welfare sussidiario possono rientrare nella definizione di «welfare contrattuale», termine che rimanda alla fonte della sua regolazione, ovvero i contratti collettivi di lavoro e, in particolare, i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), all'interno della maggior parte dei quali troviamo capitoli intitolati, appunto, «welfare contrattuale» o, più semplicemente, «welfare». Queste sezioni trattano di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa. Non di rado viene inserita in questo ambito anche la formazione continua (soluzione meritevole di qualche considerazione, che sarebbe però fuori tema in questa sede).

Tornando a previdenza ed assistenza sanitaria. La prima ha natura facoltativa: è il lavoratore che sceglie se iscriversi al fondo previdenziale e, nel caso operi questa scelta, obbliga il datore di lavoro a “rinforzare” il suo versamento con una contribuzione aggiuntiva stabilita dalle parti firmatarie. La seconda è invece obbligatoria (non in tutti i contratti, ma sempre in quelli principali): se un dipendente è assunto nel settore regolato dal CCNL è anche automaticamente iscritto al fondo sanitario di categoria.

Questo “welfare contrattuale” può essere definito, con un ossimoro, “parzialmente universalistico”: è uguale per tutte le persone al quale è applicato il contratto collettivo nazionale, indipendentemente dall'area geografica, dalla tipologia d'impresa, dal micro settore di attività, dal numero di dipendenti, ecc. Per questo si definisce anche “welfare contrattuale di primo livello”, integrativo del welfare statale.

La specificazione del livello è necessaria poiché è possibile prevedere un “secondo livello”, ulteriormente integrativo, regolato nei contratti collettivi di secondo livello. Questa contrattazione può essere svolta a livello territoriale (su base regionale, provinciale o distrettuale) oppure a livello aziendale.

Nel primo caso si tratta di un welfare ancora di natura tra-

dizionale, composto di misure attente alla conciliazione tra vita professionale e vita privata, misure di tutela della maternità o della natalità (dal bonus bebè al pagamento delle rette dell'asilo nido), diritto allo studio, rimborso dei libri di testo, assistenza ai non autosufficienti. Iniziative sociali non ricomprese nel welfare contrattuale di primo livello. A queste, si possono aggiungere anche una serie di misure che dipendono dall'ente bilaterale che eroga la misura, ossia il soggetto giuridico creato nel contratto collettivo (anche) con la funzione di erogare welfare destinato ai lavoratori del settore e del territorio a cui si applica il contratto. Questa tipologia di welfare di secondo livello è prevalentemente gestita proprio mediante gli enti bilaterali regionali (si vedano per esempio le esperienze nell'artigianato) o provinciali (si veda il commercio). Con questo livello si limita ancor più l'universalismo (parziale, si è detto) del welfare contrattuale nazionale, pur non negandolo: l'intento è lo stesso, cambiano i numeri in ragione della territorialità.

Con il welfare aziendale si stringe ancor più il cerchio della "prossimità", creando un terzo livello in molti casi, ma non necessariamente, alternativo al welfare contrattuale territoriale, cioè scelto dalle aziende che non versano contributi ad enti bilaterali di natura territoriale o, più semplicemente, pur versando, non ne usufruiscono. Il welfare erogato dall'impresa per i propri dipendenti è un welfare la cui "copertura sociale" è estremamente limitata perché interessa solo i dipendenti di una determinata impresa. Per tale ragione può essere diverso all'interno di imprese, anche dello stesso settore, anche di uguale pezzatura, addirittura anche se adiacenti geograficamente (quindi operanti in territori con le medesime urgenze sociali e gli stessi limiti di servizi pubblici). Può accadere che i dipendenti di aziende aventi sede nella stessa via siano coperti dallo stesso welfare statale (in quanto cittadini e lavoratori), dallo stesso welfare contrattuale (poiché soggetti allo stesso contratto collettivo), ma da diversissime, per qualità e quantità (se non addirittura per esistenza o meno!) soluzioni di welfare aziendale.

Attorno a questo scenario, che porta con sé molte domande di equità, si sta svolgendo tra gli addetti ai lavori un confronto sotterraneo, ma incisivo, che influenzerà la legislazione futura in materia di welfare aziendale.

Si parla tanto di welfare aziendale perché con la Legge di Stabilità 2016 il legislatore è intervenuto, dopo decenni di silenzio, sui profili fiscali di questa particolarissima (e non semplice) disciplina. «Welfare aziendale» è una espressione che non esiste nella normativa italiana: è materia regolata da tre commi di uno degli articoli (51) dedicati al reddito da lavoro dipendente del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi), fino allo scoppio della crisi economica davvero poco utilizzati. Con la Legge di Stabilità 2016 sono state introdotte diverse e rilevanti novità che hanno stravolto l'efficacia (in termini positivi) di questa normativa, cioè la hanno resa molto più fruibile, ribaltandone, tuttavia, anche le finalità e la concezione culturale di fondo.

Nell'ordinamento italiano, è sempre stato previsto un vantaggio fiscale per l'imprenditore che si occupasse anche dei bisogni di natura sociale dei propri dipendenti. Il modello olivettiano è l'esempio ricorrente di un tipo di attenzione al proprio dipendente “dalla culla alla pensione”, di natura anche positivamente paternalistica. Ai tempi della stesura del TUIR la regolazione del welfare in azienda non poteva che cristallizzare in norma queste esperienze. Di conseguenza il legislatore decise di premiare fiscalmente il datore di lavoro “illuminato” e di permettere ai suoi dipendenti di non considerare nel reddito da lavoro il valore dei beni o servizi che il “padre-padrone” offriva loro per rispondere ad esigenze di natura sociale. La norma non parla infatti di “welfare aziendale”, ma fa riferimento esplicito ai “benefici di utilità sociale”, ossia beni, prestazioni di opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria e culto. Questi sono gli scopi che le iniziative di welfare devono avere per far godere il lavoratore della totale detassazione del valore di ciò che gli viene offerto senza secondi fini economicistici dal proprio datore di lavoro. Diversamente, per il principio di onnicomprensività

del diritto del lavoro, tali prestazioni sarebbero da tassare proprio perché erogate all'interno di un rapporto di lavoro, facenti quindi parte dello scambio di natura economica da imprenditore e dipendente.

Questa è stata la logica che ha conformato TUIR fino alla Legge di Stabilità 2016. In quella legge di bilancio sono state (improvvisamente) recepite le richieste provenienti da diverse realtà del mondo produttivo, così come anche dalla dottrina. In sintesi e senza entrare nel merito delle tante pieghe delle nuove disposizioni fiscali: è stato superato il vincolo – ormai anacronistico, seppur significativo nel disegno del legislatore degli anni '80 – di volontarietà del welfare in azienda; così facendo, però, il welfare in azienda ha assunto una funzione (soprattutto?) economica. Il legislatore, inoltre, ha previsto che il più economico degli istituti retributivi, il premio di produttività, possa essere pagato in beni, prestazioni, opere e servizi di welfare, ovvero in benefici di utilità sociale. Si tratta di un passaggio delicato, che si coglie nella cruda banalizzazione “se produci di più, ti pago le visite sanitarie”.

Uguali riflessioni merita il processo di “ricreativizzazione” del welfare. Per quanto previdenza ed assistenza sanitaria siano ancora gli ambiti che polarizzano le maggiori scelte dei lavoratori nei piani di welfare, in forte crescita sono sicuramente le attività ricreative. Non è certo “colpa” dell'azienda, quanto dei cambiamenti della società; resta il fatto che queste attività godono degli stessi vantaggi fiscali di previdenza e assistenza. Sotto la voce “attività ricreative”, che nel disegno del legislatore degli anni Ottanta rimandava al teatro organizzato nella fabbrica-comunità di Ivrea, adesso possono rientrare anche l'abbonamento allo stadio, il corso enogastronomico, il giro emozionale in mongolfiera...

Fungono da contraltare a queste valutazioni, di natura critica, le argomentazioni, pure diffuse, sulla centralità della persona realizzata dal welfare aziendale correttamente inteso. Al centro della costruzione di un piano di *benefit* sociale, infatti, vi è (o dovrebbe esserci) il bisogno del lavoratore. Il bisogno del lavoratore prevale sulle misurazioni

del grado di socialità dei servizi: di conseguenza, se il lavoratore non ha esigenze di welfare tradizionali, è ragionevole che il datore di lavoro gli offra altro, foss'anche di natura ricreativa.

Come emerge da questa, seppure breve, fotografia, va delineandosi uno scenario dove, da un lato, perdura, seppure indebolendosi, un welfare statale "occupazionale" tentativamente universalistico, e, dall'altro, avanza un welfare contrattuale uniforme, riconosciuto a tutti i lavoratori dello stesso contratto, indipendentemente da fattori geografici e tipologia di impresa, integrativo del primo welfare.

A questi citati si aggiunge un secondo livello di welfare bilaterale e territoriale, erogato tramite gli enti bilaterali, soprattutto nelle realtà più piccole. Anche in questo caso si tratta di servizi standard, collettivi territorialmente. Questo è un welfare che tende a dialogare con le istituzioni locali, per questo spesso individuato come esito della "contrattazione sociale". È il welfare nel quale si muove anche la cooperazione sociale, che ne è l'erogatore naturale. Si tratta, tuttavia, di un welfare ancora costruito sui bisogni più basilari, incapace di adattarsi ad ogni "desiderio" del singolo e non utilizzabile come leva di produttività.

Vi è poi un terzo livello, quello del welfare aziendale c.d. obbligatorio (perché esito di accordo, contratto o regolamento) nel quale, invece, il protagonista è la singola impresa, solitamente quella grande e più ricca. È un welfare molto diverso dai precedenti, più raffinato rispetto ai bisogni del lavoratore, il cui paniere di servizi è individuato con rilevazioni "dal basso", *focus group* volti alla costruzione dell'offerta. Offerta che, come è evidente a tutti, sta generando un mercato, che va riempiendosi di tanti operatori che vendono servizi di welfare. Questo tipo di welfare (aziendale), quindi, è indubbiamente più "economico": sia per quanto concerne la funzione (incentivare la produttività o, quantomeno, essere leva di gestione del personale), sia perché oggetto di veri e propri scambi di servizi. Non è facile comprendere quali saranno gli esiti dell'evoluzione in atto. Non è possibile, oggi, rispondere al-

la domanda su quale welfare prevedere per la c.d. Terza Società, in quanto il welfare aziendale incentivato a livello legislativo è un welfare comunque di natura occupazionale. Addirittura più discriminatorio di quello statale, se si vuole definirlo con una espressione spesso ripetuta in ambiente sindacale, poiché totalmente dipendente dalla sensibilità del datore di lavoro, nonché dalle sue disponibilità economiche.

Il welfare aziendale, per quanto tema di frontiera, non è ancora in grado di dare risposta alle sfide della Terza Società. Non lo è non solo per difetti propri, ma anche per la diffusa confusione in essere attorno alla domanda sulla centralità del lavoro nella società futura. Non vi sono risposte certe che possano confermare scientificamente le tesi dei sostenitori delle due fazioni: i catastrofisti che sono convinti che le macchine sostituiranno l'uomo; gli ottimisti che osservano come dopo le rivoluzioni precedenti siano sempre cresciuti i posti di lavoro e i redditi. Tuttavia, qualora il lavoro fosse progressivamente destinato a perdere di importanza (convinzione oramai molto diffusa), il sistema di welfare non potrà che risentirne orientandosi verso l'introduzione di strumenti di difesa/garanzia del reddito, quali il reddito di cittadinanza. Il welfare non può mantenere una connotazione occupazionale in una situazione di diffusa disoccupazione e inattività, nella quale lo Stato debba necessariamente occuparsi di come garantire contemporaneamente consumi e ordine sociale. La risposta alla domanda sulla centralità del lavoro nel futuro e, di conseguenza, su come garantire servizi sociali alla Terza Società è, dunque, una discriminante capace di stravolgere non solo il diritto del lavoro, ma anche il sistema di welfare, sia esso di primo o secondo pilastro.