

L'ARTE DEL CAMOUFLAGE:

welfare aziendale ovvero l'aziendalizzazione del welfare



Arthur Rimbaud nella sua *Lettera del veggente*, nel 1871, scriveva: “la nostra identità è aperta a infinite possibili trasformazioni, indotte dalla nostra sensibilità e dalle condizioni in cui viviamo. Possiamo assecondare il cambiamento, con o senza limiti.”

Nel caso del Welfare State i limiti, a garanzia di prestazioni e servizi pubblici e universalistici, sono stati oltrepassati da tempo.

Dal 2016 il numero dei piani di welfare nelle imprese è cresciuto del 495%

Sono esclusi i disoccupati, i pensionati, i Neet e molti lavoratori e lavoratrici autonomi o che lavorano in aziende che non hanno attivato il piano welfare



Per non darlo a vedere (la cosa è quantomeno imbarazzante perché in contrasto con i principi della nostra Costituzione), qualche interessato - in un silenzio assordante e con il consenso scandaloso di molti - si è inventato il “**welfare universalistico a protezione variabile**”. Al di là della contraddizione insita nei termini, si tratta di un abile *camouflage*.

Un'espressione di questo camuffamento riguarda il welfare aziendale.

Il WA (come quello contrattuale) è inteso come “*insieme di misure realizzate in favore dei dipendenti e delle loro famiglie*” ed evoca, per essere precisi, il tema del rapporto tra *caring* e *control*, ovvero tra la cura del “*benessere*” del lavoratore/della lavoratrice e le azioni (controllo) a presidio dell’*efficienza dell’organizzazione aziendale*”.

Riportandole a macro-categorie, le misure complessive interessano l’area della previdenziale integrativa, l’assistenza sanitaria, gli aiuti alle persone non autosufficienti e/o anziane, servizi alla genitorialità e cura dei figli, il diritto allo studio, l’area del supporto al reddito, del tempo libero e dello sport, l’area della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Risulta dunque chiara la convivenza, nello stesso perimetro, di prestazioni che rispondono a bisogni sociali in senso stretto, interventi che attengono più direttamente a un’area definibile “*ludico-ricreativa*” e di “*equivalenti salariali*” come i *fringe benefit* che trasformano il welfare in un mero incentivo al consumo di servizi e beni che non sono necessariamente e strettamente connessi con la sfera del benessere.

Qualche dato per inquadrare il fenomeno

1. Quantificazione e tipologia degli accordi

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto il report sull'andamento della contrattazione dei Premi di Risultato relativo al mese di novembre 2021. Dal documento emerge che dal 2016 sono stati stipulati 67.743 accordi di secondo livello atti a regolamentare forme premiali, e **il numero dei piani di welfare attivi nelle imprese è cresciuto del 495%**.

Gli accordi attualmente validi sono 13.666: di questi 10.775 sono di natura aziendale e 2.891 territoriale. Analizzandone i contenuti, possiamo osservare che 10.897 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.423 di redditività, 6.459 di qualità, mentre 1.496 prevedono un piano di partecipazione.

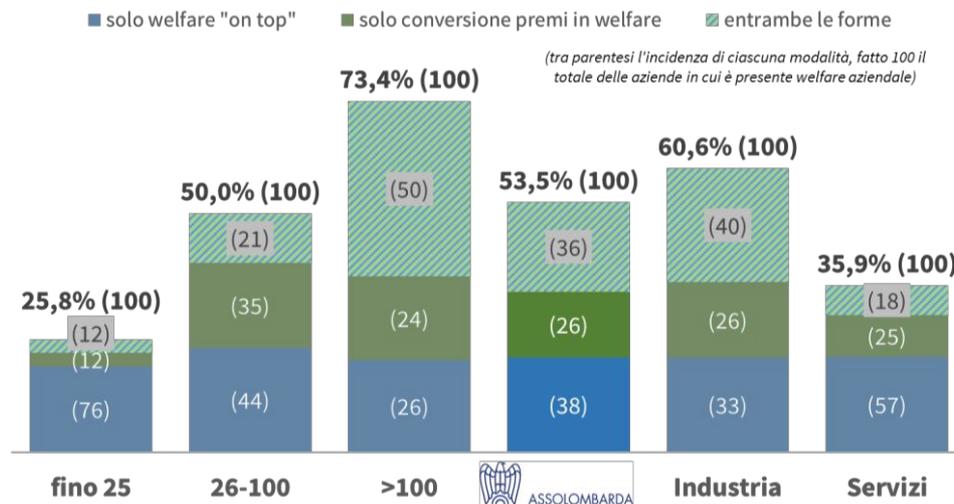
Nel complesso sono 8.134 quelli che regolamentano misure di welfare aziendale, pari quasi al **60% del totale**. Rispetto alla rilevazione dello stesso periodo dello scorso anno, queste percentuali restano tendenzialmente stabili. Non sembra, quindi, esserci stata una riduzione della contrattazione degli strumenti premiali (e della loro convertibilità in welfare) nonostante il perdurare della pandemia.

TIPOLOGIA CONTRATTO	SETTORE	PREVEDONO OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ		PREVEDONO IL WELFARE	
		LAVORATORI BENEFICIARI	VALORE ANNUO MEDIO DEL PREMIO (DA VALORE MINIMO A VALORE MASSIMO A SECONDA DEL COMPARTO, IN EURO)	LAVORATORI BENEFICIARI	VALORE ANNUO MEDIO DEL PREMIO (DA VALORE MINIMO A VALORE MASSIMO A SECONDA DEL COMPARTO, IN EURO)
AZIENDALE	Agricoltura	8.161	1.274,65	3.819	1.403,03
	Industria	857.301	Da 1653,67 a 1902,35	816.373	Da 1700,29 a 1760,91
	Servizi	1.591.333	Da 1077,82 a 2116,67	1.538.181	Da 1020,92 a 2500
Totale AZIENDALE		2.456.795	1.664,33	2.358.373	1.683,82
TERRITORIALE	Agricoltura	397	1.414,86	39	4.000,00
	Industria	59.417	Da 522,6 a 741,83	58.554	Da 141 a 876,76
	Servizi	74.502	Da 235,23 a 1446,1	90.733	Da 247,45 a 2408,8
Totale TERRITORIALE		134.316	723,05	149.326	816,15
Totale		2.591.111	1.476,43	2.507.699	1.522,95

2. Prestazioni

La legislazione in vigore dà la possibilità di convertire i premi di produttività contrattati con il sindacato, in welfare aziendale [sia in quanto misure unilaterali del datore di lavoro (anche con importi aggiuntivi “*welfare on top*” rispetto alla retribuzione fissa e variabile), che come frutto di contrattazione aziendale] basandosi su una serie di *benefit* anche “a contenuto sociale” o servizi (il TUIR li definisce: servizi, beni, opere, valori, somme).

L'indagine svolta dall'**Osservatorio welfare di Assolombarda (n.5/2021)** offre, nel grafico, un quadro per le province di Milano, Monza, Pavia e Lodi: 650 aziende con 110 mila dipendenti, specificando le modalità di finanziamento del WA (per dimensione e settore):



elaborazione Centro Studi Assolombarda su Indagine sul lavoro

Si tratta, solo per citare alcuni esempi, di:

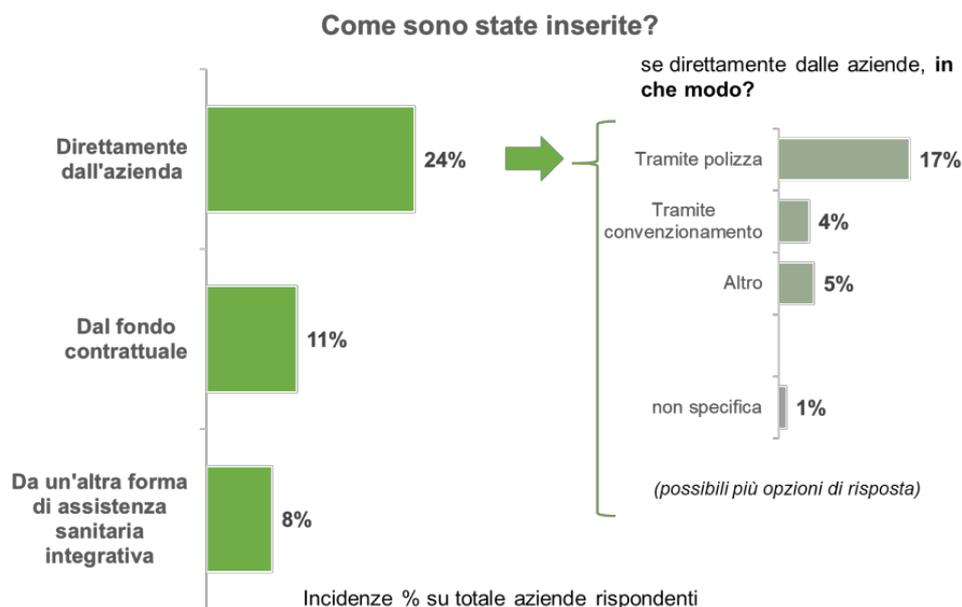
- carte per acquisti (soprattutto attraverso le *gif card*, a causa degli effetti indotti dalla pandemia che ha dato una forte spinta all'*e-commerce*)
- buoni carburante
- attività ricreative e sportive (abbonamenti a palestre, cinema e teatri)
- *baby sitting*
- psicologo aziendale e servizio di *counseling* per i dipendenti
- lavanderia con ritiro e consegna in azienda
- maggiordomo aziendale (pagamento bollette, ritiro pacchi, svolgimento di piccole commissioni, spesa)
- polizze assicurative
- iniziative di sostegno finanziario a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario
- sostegno alla genitorialità e conciliazione tempi di vita e lavoro (le esigenze di conciliazione avevano, nel corso degli anni, trovato una loro risposta legata prevalentemente a forme di organizzazione del lavoro e al part-time ora vengono considerate all'interno del WA);

ma anche servizi per:

- istruzione (rimborso del costo dei libri scolastici; riconoscimento di borse di studio per gli studenti più meritevoli; offerta di tirocini formativi retribuiti a favore degli studenti della scuole professionali dei figli dei dipendenti; finanziamento di corsi di recupero)
- sanità (spese per visite specialistiche, prestazioni diagnostiche, ricoveri ospedalieri, prestazioni oculistiche e odontoiatriche, rimborso *ticket*, medicina preventiva, *check-up*)
- previdenza integrativa (incremento delle risorse da destinare alla previdenza complementare)
- assistenza a persone anziane e non autosufficienti (messa a disposizione dell'opera di un'assistente sociale per la definizione e il supporto delle pratiche che riguardano i dipendenti stessi e le loro famiglie; costo assistenti familiari; convenzioni per posti in RSA)
- servizi per bambini (finanziamento iscrizione e frequenza di asili nido pubblici e privati, centri estivi).

In tempi di emergenza sanitaria, tali misure hanno riguardato anche la fornitura di mascherine, igienizzanti e, soprattutto, dispositivi digitali per la didattica a distanza. Molte aziende, infatti, hanno ritenuto opportuno inserire apposite tutele aggiuntive per i dipendenti alla luce della situazione emergenziale legata alla diffusione del Covid-19.

Nel prendere in considerazione tale aspetto l'indagine svolta dall'Osservatorio welfare di Assolombarda, illustra le diverse modalità nei casi in cui le aziende lo hanno fatto direttamente. **Su tutte spicca la scelta delle polizze assicurative.**



Secondo il quinto **Rapporto Welfare Index Pmi 2021**, promosso da Generali Italia con la collaborazione di varie associazioni di imprese tra cui Confindustria, Confcommercio, Confartigianato e Confagricoltura, la pandemia ha spinto diverse imprese, soprattutto piccole e medie, ad accelerare sulle misure di sostegno ai dipendenti e ad estenderne il raggio d'azione:

- il 43,8% ha offerto tamponi e test sierologici (spesso anche alle famiglie dei dipendenti), mentre il 25,7% ha sottoscritto nuove assicurazioni sanitarie e il 21,3% ha investito in servizi di consulenza medica, in presenza o a distanza.
- dal Rapporto emerge inoltre che una parte delle aziende si è impegnata anche ad aiutare la comunità in cui opera con donazioni (16,4%) e aiuti di vario tipo al Sistema sanitario nazionale e alla ricerca (9,2%).

Con l'avanzare della pandemia, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto accordi con Confapi che hanno previsto l'intervento del sistema bilaterale (ENFEA) e del Fondo Sanitario (ENFEA Salute) con prestazioni di carattere straordinario per lavoratori ed imprese.

Stessa cosa è avvenuta nell'artigianato, dove Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani e CLAAI, con CGIL, CISL, UIL, hanno introdotto interventi specifici mediante la bilateralità.

Sul versante del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, per i lavoratori dell'Artigianato (San.Arti.), sono state predisposte misure straordinarie connesse all'emergenza Covid-19 e declinabili in quattro aree di intervento: (i) indennità di ricovero in caso di positività al virus; (ii) indennità giornaliera in caso di isolamento domiciliare per positività al virus; (iii) rimborso delle franchigie versate per gli accertamenti diagnostici e le visite specialistiche durante il periodo di emergenza sanitaria; (iv) possibilità di effettuare gratuitamente il test sierologico quantitativo per la ricerca degli anticorpi Anti-Sars-Cov2.

Appare, quindi, evidente dalla lettura di questi dati, che **le risorse a disposizione del WA sono sempre più utilizzate dalle lavoratrici e dai lavoratori per rispondere a bisogni crescenti sul fronte della salute, dell'assistenza e dell'educazione**, risposte che molti enti pubblici sono sempre meno in grado di assicurare.

3. Caratteristiche

Il WA interessa coloro che hanno un impiego, con rapporto di lavoro dipendente, di norma, a tempo indeterminato, all'interno di imprese medio-grandi, collocate prevalentemente al nord (75%), e in alcuni settori specifici (il 57% nel terziario, il 42% nell'industria e l'1% in agricoltura).

Secondo lo studio presentato dall'Osservatorio Welfare di Assolombarda (n°5/2021) persistono forti differenze in base alla dimensione aziendale e al settore di appartenenza: tra le realtà più piccole (fino a 25 dipendenti) il welfare aziendale è materia regolamentata solo in un quarto dei casi, la percentuale raddoppia (50%) tra le medie imprese che contano tra i 26 e i 100 dipendenti; si arriva poi al 73% in quelle sopra i 100 collaboratori.

Nel complesso le aziende più piccole risultano nettamente sotto-rappresentate se confrontate con i dati Istat sull'effettiva distribuzione delle imprese italiane, che vedono una grandissima prevalenza di PMI. E, a tal proposito, ancora poco o nulla, ha pesato la contrattazione territoriale a supporto, soprattutto, delle aziende di piccole/medie dimensioni dove il sindacato non è presente.

Il welfare aziendale tende, dunque, ad accentuare le segmentazioni del mercato del lavoro – tra chi sta fuori (pensionati, disoccupati, inattivi, autonomi) e chi sta dentro (dipendenti) e, all'interno di quest'ultimo segmento, tra chi è occupato in aziende che hanno implementato misure di welfare. Anche la presenza degli enti bilaterali, delle Casse di assistenza sanitaria e dei Fondi sanitari ha il suo peso nel differenziare le prestazioni a seconda del settore di appartenenza. Altre distinzioni riguardano il luogo di residenza della lavoratrice o del lavoratore, la sua posizione contrattuale all'interno del mercato del lavoro (stabile-precario), il settore merceologico di riferimento della sua azienda.

Se è pur vero che le azioni promosse e sviluppate dalle imprese che scelgono il **WA non per forza devono esaurire i propri effetti esclusivamente all'interno dell'impresa stessa**, ma possono essere progettate per fare sì che possano avere externalità positive per il territorio, **il fatto che siano collocate prevalentemente al nord diventa un elemento di svantaggio per i cittadini residenti altrove**. Rimane da approfondire cosa rappresenti in contesti di **rete tra aziende**, chiarire criticità e vincoli di tale modello in quanto strumento di sviluppo del welfare aziendale in chiave territoriale e a portata delle imprese di piccole e medie dimensioni.

Difficoltà emergono in merito all'importo medio annuo del premio, il quale tende ad essere più elevato nel Meridione. Questo può essere dipeso da due ragioni: in primo luogo nelle regioni del Sud sono soprattutto grandi gruppi industriali a prevedere premi di produttività; inoltre, l'ampia diffusione della contrattazione del premio di risultato nel Nord del Paese, anche grazie a un ricorso relativamente più frequente agli accordi territoriali, interessa molte micro, piccole e medie aziende che – in media – hanno margini economici inferiori rispetto alle grandi realtà.

La natura e il valore medio del premio aumenta il divario tra lavoratori e le lavoratrici con diverse qualifiche lavorative, con quelli nelle posizioni apicali del sistema aziendale che, oltre a ricevere stipendi già più elevati, possiedono normalmente maggiori *budget* per il welfare. Il primo censimento dei *provider* di welfare aziendale - realizzato nel 2018 dall'Università Cattolica e dalla società di consulenza Valore Welfare - specifica che il budget medio disponibile per i differenti livelli di inquadramento è di 2.522 euro per i dirigenti, 1.441 euro per i quadri, 1.334 euro per gli impiegati, 519 euro per gli operai.

Ma anche dei servizi in base alla natura aziendale o territoriale del contratto che per brevità non affrontiamo, ci basti sapere che esistono varie piattaforme che offrono opportunità diverse, molte sono gestite attraverso intese tra associazioni datoriali, banche, compagnie assicurative.

Il welfare nei contratti nazionali di lavoro

Come evidenziato da Barazzetta e Santoni (2019), dal 2016 alla data del 10 settembre 2019 erano 13 (su un totale di 457) i Contratti Collettivi che prevedevano welfare aziendale.

<i>Ccnl</i>	<i>Data di stipula</i>	<i>Data di scadenza</i>	<i>Parti contraenti</i>	<i>Misure di welfare</i>	<i>Numero aziende</i>	<i>Numero lavoratori</i>
<i>Settore Metalmeccanico</i>	26/11/2016	31/12/2019	Federmeccanica, Assistal, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil	100 euro per il 2017, 150 per il 2019, 200 per il 2019	57.314	1.445.293
<i>Orafi e argentieri</i>	18/05/2017	30/06/2020	Federorafi, Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil	100 euro per il 2017, 150 per il 2019, 200 per il 2019	718	11.145
<i>Audiovisivo (Poligrafi e spettacolo)</i>	18/01/2018	31/12/2020	Anica, Fistel Cisl, Slc Cgil, Uilcom Uil	120 euro per il 2018, 240 per il 2019 e 300 per il 2020	700	5.876
<i>Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo</i>	08/02/2018	31/12/2021	Fipe, Anege, LegaCoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	140 euro (se non è previsto PdR)	58.395	399.483
<i>Metalmeccanici PMI (Confapi)</i>	20/02/2018	31/10/2020	Unionmeccanica, Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil	150 euro per 2018, 2019 e 2020	33.569	364.544
<i>Case di cura, servizi assistenziali e socio-sanitari</i>	01/03/2018	31/12/2020	Anpit, Cidec, Confimprenditori, Pmi Italia, Uai-Tcs, Unica, Cisal Terziario, Cisal	200 euro per 2018, 2019 e 2020	27	440
<i>Telecomunicazioni</i>	09/04/2018	31/12/2021	Asstel, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom	120 euro per 2018, 2019, 2020 e 2021	1.184	128.659

Terziario Avanzato	26/06/2018	01/07/2018	Anpit; Cepi; Cidec; Confimprenditori; Pmi Italia; Uai Tcs; Unica; Cisal Terziario; Ciu; Cisal	650 euro per operai e impiegati, 1.300 euro per i quadri e 2.600 euro per i dirigenti	455	6.305
Comunicazione e Servizi Innovativi (Confapi)	09/07/2018	31/12/2019	Unigec, Unimatica Confapi; Fistel Cisl; Slc Cgil; Uilcom	258 euro per il 2019	2.931	22.215
Turismo (Confesercenti)	15/11/2018	31/12/2021	Assoturismo, Assoviaggi, Fiepet, Fiba, Assohotel, Assocamping, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	140 euro (in alternativa a PdR)	4.658	22.131
Centri Elaborazione Dati e Imprese ICT	13/12/2018	31/12/2021	Assoced, Lait, Conferziario, Ugl Terziario	100 euro per 2019, 120 per il 2020 e 140 per 2021	5.447	15.923
Poligrafici e Spettacolo	19/12/2018	31/12/2019	Hieg, Asig, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	120 euro (in possibile sostituzione di sanità integrativa)	152	3.518
Trasporto a fune	15/04/2019	30/04/2022	Anef, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, Savt trasporti	100 euro per 2020, 2021 e 2022	461	6.561

Fonte: elaborazione degli autori; i dati relativi al numero di aziende e lavoratori sono tratti dall'indagine di Inps e Cnel (2019).

Ai quali si sono aggiunti da settembre 2019 a settembre 2020, altri nove:

CCNL per barbieri e parrucchieri	Conapi; Fmp; Ugl terziario; Ugl	18/09/2019	31/08/2022	100 euro annuali
CCNL MPMI del settore metalmeccanico e installazione di impianti	Unimpresa; Unimpresa Federazione Nazionale Imprese Metalmeccaniche; Unimpresa Federazione Nazionale Installatori Impianti; Confail; Salm	01/10/2019	30/09/2022	200 euro (2020), 250 euro (2021), 300 euro (2022)
CCNL consorzi ed enti di sviluppo industriale	Ficei; FP Cgil; FPS Cisl; Uil FPL; Findici	01/01/2019	31/12/2021	Non definito (rimanda alla contrattazione di secondo livello)
CCNL piccole e medie aziende dell'informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini	Federdat; Unsic; Consil; Confail; Aepi	19/11/2019	14/10/2021	100 euro annuali
CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa (terziario, distribuzione e servizi)	Federdat; Aepi; Flaits; Consil	26/11/2019	30/06/2022	100 euro annuali
CCNL Commercio	Anpit; Cidec; Confimprenditori; Unica; Cisal Terziario; Ciu	01/01/2020	31/12/2022	100 euro annuali
CCNL imprese edili ed affini	Federdat; Aepi; Flaits; Consil	01/02/2020	31/01/2023	100 euro annuali
CCNL istituti ed imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari	Federdat; Aepi; Assidal; Flaits; Consil; Clas; Ciu; Uic	09/03/2020	08/03/2023	100 euro annuali
CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni	Federdat; Aepi; Assidal; Flaits; Consil; Clas; Ciu; Uic	16/03/2020	15/03/2023	100 euro annuali

Nel pubblico il welfare aziendale si è diffuso solo di recente (inizialmente con l’emanazione di norme di indirizzo sul benessere organizzativo e sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro), seppur con difficoltà nell’identificazione della sua natura giuridica e con la grande frammentazione degli strumenti attivabili all’interno dei numerosi comparti di cui si compone il pubblico impiego.

L’Accordo del 30 novembre 2016, tra Governo-sindacati CGIL, CISL e UIL sul rinnovo dei contratti pubblici ha favorito questo percorso richiamando l’impegno “..a sostenere **la graduale introduzione anche nel settore pubblico di forme di welfare contrattuale, con misure che integrano e implementano le prestazioni pubbliche, di fiscalità, di vantaggio del salario legato alla produttività e a sostenere lo sviluppo della previdenza complementare**”.

Il nuovo contratto metalmeccanici industria 2021 valido fino al 2024, uno dei più rappresentativi per numero di aziende e occupati, prevede, ad esempio, 200 euro annui. Si tratta di un valore (non erogabile in denaro) destinato per beni e servizi con **finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto**. Possono essere destinati, a discrezione del lavoratore o della lavoratrice, ai fondi integrativi (previdenza e sanità) di settore.

Da segnalare che, **a differenza di quanto rilevato negli anni precedenti, i CCNL stipulati nel 2020 fanno riferimento a sigle sindacali e datoriali poco rappresentative**: solamente uno degli accordi (quello riferito a Consorzi e Enti di sviluppo industriali) è infatti sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil. Da qui l’utilizzo del welfare da quelle parti sociali (sindacali e datoriali) favorevoli a forme di “**dumping contrattuale**”, cioè a sottoscrivere CCNL con trattamenti (retributivi e/o normativi) meno favorevoli.

Quattro spunti per una riflessione

Partendo da una premessa, che il welfare - al contrario di quanto sta avvenendo - dovrebbe abbattere le disuguaglianze, non accentuarle o crearne di nuove:

1. Come evidenziato da tutte le ricerche il fenomeno WA cresce in modo disomogeneo ricalcando quelle differenze economico-sociali e territoriali che da decenni caratterizzano il nostro Paese.

Proprio per questa ragione e alla luce del trattamento fiscale previsto dal TUIR per il welfare aziendale, da più parti è stato evidenziato che, attraverso tale strumento, si contribuisce ad alimentare un meccanismo potenzialmente iniquo attraverso l’utilizzo di risorse pubbliche sottratte alla fiscalità generale.

Risulta, ad esempio, paradossale, che dopo un lungo periodo segnato dal progressivo definanziamento dei servizi pubblici (sia a livello nazionale sia locale) si preferisca destinare risorse pubbliche alle agevolazioni fiscali, invece che aumentare le risorse ai fondi pubblici (cioè lo Stato con i soldi delle tasse incentiva il privato contro il pubblico, riconoscendo al privato una funzione importante nei confronti del governo della “sostenibilità”).

Prendiamo, ad esempio, la sanità: **la privatizzazione del SSN non rappresenta l'esito inevitabile di un processo** dovuto alle crisi economiche, la denatalità e il progressivo invecchiamento della popolazione che ne hanno messo in discussione l'universalismo in quanto incompatibile con le risorse assegnabili, **ma di varie scelte concomitanti avvenute dopo l'istituzione del SSN con la L.833/78**, con diverse sfumature da parte di tutte le forze politiche.

Per brevità ne citerò solo alcune: riduzione del finanziamento pubblico a favore dell'ingresso di capitali privati in sanità; l'affidamento in misura crescente di servizi al Terzo settore (che nel welfare aziendale si caratterizza per welfare “a filiera corta”); standard di accreditamento degli erogatori privati gestiti dalle Regioni e di conseguenza eterogenei e non uniformi come previsto dai LEA su tutto il territorio nazionale; mobilità sanitaria incontrollata; mutue e fondi assicurativi per prestazioni private anche quelle comprese nei LEA, quelle accreditate, quelle socio sanitarie; introduzione nella legislazione dei principi “dell'economicità nell'impiego delle risorse” e “di compatibilità” (subordinando di fatto il diritto alla salute al limite economico); ospedale minimo; sistemi di rimborso a prestazione; appiattimento di carriera e della remunerazione dei professionisti sanitari che tendono a spostarsi nel privato; modalità di gestione della libera professione intramoenia e, naturalmente, il colpo di grazia, la precarizzazione del lavoro e il blocco dei rinnovi contrattuali, ecc.

L'esito dell'introduzione del Welfare Aziendale e Contrattuale in campo sanitario e sociale è sotto gli occhi di tutti, è sufficiente aver la volontà di osservare: tali agevolazioni, oltre a non espandere le tutele, non permettono ai gruppi più svantaggiati della popolazione di superare le reali difficoltà di accesso alle cure, conseguenti alle inefficienze (colpevoli) o debolezze (indotte) del pubblico (es. lunghezza delle liste di attesa, *ticket* elevati, smantellamento di presidi ospedalieri, assenza di case della salute sul territorio), **con conseguenti gravi “effetti collaterali” sull'equità di prevenzione e cura.**

Per non parlare del rischio contrario di sovra-utilizzo di prestazioni sanitarie: i cosiddetti “piani di prevenzione” messi a punto dal secondo pilastro, ad esempio, sono ampiamente sostitutivi, spesso accessibili senza prescrizione medica e

caratterizzati - secondo i maggiori esperti di prevenzione e salute - da un tale livello di inappropriata che sfocia nel puro **consumismo sanitario**. Non dimentichiamo che il WA affida la produzione di servizi a privati senza fare una valutazione preliminare dell'efficienza, della qualità e dell'appropriatezza delle prestazioni.

Frequenza di indagini diagnostiche a scopo preventivo nel corso della vita. "Piano prevenzione" dei fondi sanitari vs offerta SSN (Fonte: Gimbe n.1/2019 La sanità integrativa)

Prestazione	"Piano prevenzione" fondi sanitari	Screening LEA e giudizio clinico
Mammografia	45	13
Pap-test	45	14
Sangue occulto nelle feci	35	13
PSA	36	0-1
Ecografia transrettale	36	0-1
Doppler tronchi-sovra-aortici	16	0-1
Visita cardiologica	16	0-1

Oltre ad essere regressive, tali prestazioni sono selettive, il che vuol dire che avvantaggiano le persone non soltanto con una remunerazione media più elevata, ma anche le persone di età non compresa tra le fasce che normalmente, nelle politiche sanitarie, sono considerate più bisognose di essere sostenute rispetto all'assistenza, cioè gli anziani e i giovani (dato che coloro che sono iscritti ai fondi sanitari integrativi sono principalmente nelle classi di età lavorative).

"I fondi sanitari sono strumenti finanziari in grado di perseguire numerosi obiettivi: i datori di lavoro riducono il costo del lavoro, l'intermediazione finanziario-assicurativa amplia il giro d'affari, i produttori di prestazioni sanitarie contrastano la sobrietà dell'offerta pubblica, il SSN mette in atto il proprio crescente disimpegno nei confronti della tutela della salute e i lavoratori scambiano più coperture sanitarie con meno remunerazione in busta paga, meno pensione e meno TFR" (Fonte: "Conversando con Nerina Dirindin" di Serena Moriondo, Ed.Ediesse, 2019 pp.28-29).

Si è avviato, in sostanza in questi anni, un processo di **ricalibratura del welfare pubblico**, in uno spazio, in particolare, denominato "secondo welfare" che sta diventando essenziale assumendo un ruolo sostitutivo soprattutto nei settori di maggiore interesse per il privato, **che di universale (rispetto alla natura e funzione dei servizi pubblici) non ha assolutamente nulla**. E l'area dei cittadini di

serie B, C, ... - cioè di quelli che non possono usufruire né del primo (per carenze strutturali, soprattutto, in alcune aree del Paese), né del secondo welfare - è sempre più ampia.

2. Con l'emergenza sanitaria, è stato previsto il raddoppio dell'importo del WA (introdotto nell'agosto del 2020 e confermato nel 2021) **per un valore massimo di 516,46 euro**, il doppio rispetto ai 258,23 euro previsti dalla normativa, totalmente esenti da tassazioni.

Con il ddl sul Bilancio 2022 sono stati presentati emendamenti da parte di diversi partiti - dal PD a Forza Italia, dal Movimento Cinque Stelle alla Lega - per stabilizzare l'incremento.

La qual cosa ha trovato il pieno consenso dell'AIWA, l'Associazione Italiana Welfare Aziendale, delle imprese, delle banche, delle compagnie assicurative e finanziarie, dei *broker* e di tutti coloro che fanno parte del mercato dei *provider* dei servizi gestionali di supporto al welfare aziendale (il 45,7% degli operatori sono collocati nell'area metropolitana milanese).

Un importo più alto potrebbe consentire – secondo i suoi sostenitori - di usare i *fringe benefit* “*anche per scopi più sociali come le ripetizioni per i bambini o a delle visite mediche*”, o andare oltre alle somme destinate agli abbonamenti ai mezzi pubblici regionali o interregionali per sostenere “*l'acquisto, il noleggio e la fruizione condivisa in sharing di mezzi di trasporto quali auto, moto scooter, e-bike*” dal dipendente e dai familiari.”

Quando, nel 2020, è stato deciso per la prima volta il raddoppio, **la Ragioneria dello Stato, basandosi sulle dichiarazioni dei redditi 2018, ha valutato una perdita di gettito fiscale legata al provvedimento di circa 12 milioni di euro l'anno che si assommerebbero al costo della misura già a regime di 400 milioni l'anno** (dato 2016). Per contro una elaborazione di *The European House – Ambrosetti* sostiene che il passaggio dai 258,23 ai 516,46 euro potrebbe portare ad almeno 4,7 miliardi di consumi al 2023.

Il CNEL nei suoi consueti rapporti annuali sul mercato del lavoro, ha sottolineato come “*La defiscalizzazione e la decontribuzione previdenziale introdotta nell'erogazione del premio di risultato contrattato hanno un costo sempre più rilevante per la collettività. Il Fisco prima o poi vorrà valutare al meglio se il mancato gettito sia veramente giustificato da iniziative di valore sociale e di interesse pubblico*”.

Ed è proprio questo il punto: **possiamo delegare alle imprese, alle banche, alle organizzazioni finanziarie e assicurative l'interesse pubblico?**

3. E' evidente come nelle intenzioni dei Sindacati confederali e di categoria delle Organizzazioni più rappresentative, **il welfare aziendale avrebbe dovuto incentivare la contrattazione di secondo livello**, *“una preziosa occasione nell'elevare la cultura della contrattazione aziendale e nel favorire positive relazioni industriali all'interno dell'azienda e con il territorio, favorendo anche un incremento di produttività”*.

Il Sindacato ha sempre sostenuto che occorre un progetto generale e condiviso, alternativo alla logica del *“fai da te”* e, soprattutto, del *“fai per te”*, che assumesse la consapevolezza che *“la difesa del sistema pubblico si può fare anche orientando la gamba integrativa verso contenuti coerenti con tale obiettivo”*.

I risultati, però, ci raccontano una storia differente:

- **tali forme partecipative presentano elementi di ambivalenza, perché risentono del contesto in cui operano e della prevalente iniziativa datoriale**. Per tali motivi esse tendono ad assumere connotazioni se non antisindacali, spesso tali da escludere la rilevanza dell'azione sindacale;
- la maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori, ancora oggi, non è adeguatamente informato sulle politiche di Welfare Aziendale e **le scelte sono spesso frutto di un'azione unilaterale da parte dell'impresa**;
- **la definizione del perimetro del welfare aziendale è aspetto per nulla scontato, dal momento che manca un quadro normativo chiaro in materia**, non a caso gli ambiti d'intervento - più che da una prassi consultiva condivisa tra parti sociali in base alle esigenze dei dipendenti - sono **influenzati e orientati dall'offerta privata**, a tal punto da sfuggire a quella logica di coerenza che veniva auspicata.

E, comunque, in nessun caso, il welfare definito contrattualmente avrebbe potuto diventare un'alternativa al salario. Al contrario si è andata a delineare una situazione in cui ad una moderazione salariale si è pensato di far corrispondere un'erogazione, più o meno consistente, di welfare aziendale.

Pur essendo sempre stati due capitoli differenti della contrattazione, negli ultimi anni **welfare e flessibilità degli orari nei luoghi di lavoro vengono sempre più trattati in maniera congiunta sfuggendo alle logiche contrattuali** che hanno, invece, caratterizzato altre stagioni della contrattazione in questo Paese.

Un esempio riguarda **la conciliazione tra lavoro e vita privata**. Nella prima fase della pandemia il problema della conciliazione è stato meno impattante sulle

relazioni, soprattutto perché il massiccio ricorso alla cassa integrazione ha permesso a lavoratrici e a lavoratori di poter utilizzare l'ammortizzatore anche come temporanea modalità di soluzione rispetto al problema della cura dei figli o delle persone non autosufficienti in assenza di servizi pubblici aperti (asili nido, scuole, ecc.).

Ma per le attività che non si erano mai fermate, come il settore bancario o del commercio, o per quelle alle prese con un rientro al lavoro complicato dall'esigenza di garantire le condizioni di sicurezza, la questione è divenuta centrale.

Una modalità messa in campo per rispondere alle esigenze di conciliazione è stata quella di rivedere alcuni dei servizi previsti dal welfare aziendale. Numerose banche ma anche molte aziende del settore manifatturiero e dei servizi (Barilla, Luxottica, Lamborghini, Iren, Vodafone) hanno definito accordi per modificare, integrare, ampliare l'istituto delle "ferie solidali" (banca del tempo, ferie solidali, fondo ore solidarietà, permessi retribuiti ordinanza...), nato per rispondere in modo solidaristico e volontario a particolari e limitate tipologie di problemi riguardanti colleghi in difficoltà, per rispondere al problema della conciliazione.

Un'altra ha riguardato lo Smart Working: secondo l'ultimo Rapporto della FDV-CGIL, su un totale di 724 accordi aziendali analizzati dal CNEL, sottoscritti fra la prima e la seconda fase della pandemia (2020-21), il 37,7% contiene richiami espliciti allo Smart Working. Una percentuale decisamente significativa, sottolineano i curatori, se si pensa che nella fase pre-pandemica (2017-19), la quota di accordi che trattava di "lavoro agile" non superava il 6%.

A detta di molti si tratta ora, in sostanza, di passare alla sperimentazione emergenziale e temporanea della prima fase, incentrata principalmente sulla prevenzione dal contagio e sulla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle lavoratrici, alla sua strutturalità *"con la definizione in modo sempre più puntuale di nuovi modelli di organizzazione del lavoro e della prestazione in modalità S.W."*

Tant'è che il Presidente del CNEL, Tiziano Treu, a settembre 2021 in occasione dell'uscita della nuova edizione della *"Guida al Welfare aziendale"* di cui è curatore, si è spinto a dichiarare ***"Lo smart working può essere considerato come una nuova forma di welfare aziendale che si affianca ad altri benefits più tradizionali perché consente, se giustamente regolamentato, di poter conciliare meglio i tempi di lavoro e vita, non solo alle donne, e come tale dovrà essere sempre più considerato in futuro."***

Oggi la 'moneta' del welfare può pesare più della moneta cash in busta paga. Anche perché quest'ultima è tassata mentre le attività di welfare sono defiscalizzate e dunque se voglio destinare una cifra per ogni dipendente esso ne beneficerà

pienamente. Peraltro, più i benefici sono destinati ad un numero elevato di dipendenti più aumenta il risparmio per l'azienda che può investire su un numero maggiore di misure".

Infine, **in termini di produttività**, ammesso pure che attraverso il WA incrementi ci siano stati, **che valore aggiunto hanno potuto dare tali accordi al nostro sistema economico e che ritorno alla comunità?** Difficile dirlo dato che, oltre ai problemi esistenti per una corretta misurazione, nessuno lo ha ancora dimostrato.

In conclusione, al di là della volontà pienamente condivisa di rafforzare e rilanciare il sistema produttivo del Paese, la priorità non dovrebbe essere una politica economica sostenibile (Agenda 2030) in grado di innescare, innanzitutto, un processo di crescita del reddito e dell'occupazione, da cui il prelievo che consenta di garantire i servizi di welfare a tutta la popolazione, in ogni latitudine del Paese?

Ma ciò significherebbe affrontare il tema delle risorse pubbliche, della loro redistribuzione e del loro utilizzo, un tema assai delicato e scomodo per chi vuole governare.

E' bene ricordare che la Corte dei Conti nel "*Rapporto sulla finanza pubblica*" dello scorso maggio, ha lanciato un allarme che non può e non deve essere ignorato e che riguarda due aspetti: a) non appare lungimirante affrontare il disegno di riforma dell'Irpef senza porsi come obiettivo strategico la lotta all'evasione, che rimane a tutt'oggi il più rilevante vulnus all'equità orizzontale e verticale e di cui le imprese sono purtroppo i principali attori (69%); b) il declino del peso dei redditi da lavoro sul Pil, la persistente e significativa evasione e il proliferare di trattamenti tributari differenziati contribuiscono a mettere in dubbio che si possa ancora parlare di prelievo "generale" sui redditi".

Questo significa che, non solo il sistema di welfare pubblico che dovrebbe garantire l'universalità delle prestazioni finora ha pesato quasi esclusivamente sulle imposte prelevate dai redditi da lavoro dipendente e da pensione ma che, con questa impostazione, in futuro potrebbe non avere una base imponibile in grado di assicurarla.

4. Tra i consulenti d'impresa e le Fondazioni bancarie e assicurative avanza un nuovo mantra: ***"il WA si sviluppa se supera il solo vantaggio fiscale (per l'impresa) e si evolve in una visione moderna di impresa in grado di integrare le ragioni della produttività con quelle della redistribuzione sociale del valore, sconfinando nel costo del lavoro e delle connesse retribuzioni"***. Qualcuno cioè sta lavorando affinché ***"i costi del dipendente diventino retribuzione"***. Ciò sarebbe possibile ampliando l'art.51, oppure modificando l'art.100, entrambi del TUIR,

inserendo nel nostro ordinamento la possibilità di far retribuire il lavoratore o la lavoratrice dall'azienda (con una detassazione e decontribuzione totale) attraverso il pagamento di alcune spese che ogni dipendente sopporta (es. spese alimentari ovvero per tributi come acqua e rifiuti). In questo modo *“il lavoratore avrà meno costi e più disponibilità economica (equivalente ad un aumento di stipendio) e quindi vedrà aumentare di fatto il suo reddito. L'azienda su queste somme non avendo contribuzione non avrà un maggior costo del lavoro (il costo sarà identico all'erogato)”*.

Quanto ipotizzato - sostengono gli ideatori – *“rientra nel welfare a tutti gli effetti poiché aumenterà il benessere dei lavoratori”*. Come per il welfare attuale il datore di lavoro pagherebbe direttamente le spese, esempio: attraverso un accredito al supermercato scelto o caricando una carta di credito elettronica utilizzabile solo a questo fine (secondo le logiche dei buoni pasto elettronici) e la contrattazione determinerebbe la soglia di valore di questo welfare.

Se questa nuova logica retributiva venisse accettata si ipotizzerebbe la modifica del codice civile ed in particolare dell'art.2099, in questo modo *“La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata [dalle norme corporative], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito. In mancanza di norme previste dalla contrattazione collettiva o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali. Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura o con beni di utilità sociale ovvero con il pagamento diretto da parte del datore di lavoro delle spese di acquisto di derrate alimentari o bevande o spese di luce, gas, acqua o telefoniche e di connessione ad internet.”*

La “scorciatoia per ridurre il costo del lavoro erogando salario detassato”, tanto temuta dai Sindacati, non solo è stata raggiunta ma addirittura superata.

Riflessioni conclusive

In uno scenario globale - caratterizzato dalle sfide poste dalla finanziarizzazione dell'economia, dal post-fordismo, dalla competizione globale - la contrattazione di questi ultimi anni (salvo qualche ammirevole eccezione e nonostante l'innegabile impegno dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro) è stata per lo più di stampo difensivo, spesso avvenuta tramite una “contrattazione concessiva” testimoniata da un sostanziale congelamento delle dinamiche salariali, da un maggior ricorso ai

contratti atipici e precari, da un uso molto flessibile dell'orario e dell'organizzazione del lavoro e dal sotto-inquadramento dei neoassunti e delle categorie svantaggiate.

Abbiamo assistito, in alcune aree più industrializzate del Paese, a un sempre più marcato decentramento contrattuale fatto di per sé positivo ma non privo di rischi in un'Italia così diseguale e caratterizzata da spinte autonomiste a tutti i livelli. Un desiderio di autonomia differenziata spesso alimentata dalle medesime Istituzioni che dovrebbero salvaguardare l'unità del Paese.

In alcuni casi si sono manifestate deroghe non tanto rispetto ai contratti di livello nazionali, ma rispetto alle norme di legge a volte aggravate da comportamenti illegali e criminosi.

Inoltre, cosa per certi aspetti ancora più preoccupante, abbiamo visto ampliarsi gli spazi della negoziazione individuale (a scapito di quella collettiva), le deroghe ad personam, la ricerca del coinvolgimento individuale nell'organizzazione del lavoro, la certificazione della natura del rapporto di lavoro senza intermediazione e tutele sindacali.

In questo quadro, il WA ha reso, dunque, possibile ripensare, inutile negarlo, lo scambio contrattuale e il dialogo tra le parti sociali.

La particolare situazione che si è creata con la diffusione della pandemia ha poi mutato, un'altra volta, le condizioni di lavoro e, quindi, le relazioni negoziali.

La contrattazione, strumento principe di definizione e regolazione dei rapporti fra i soggetti del mondo del lavoro, per realizzare i suoi obiettivi deve sempre fare i conti con le situazioni particolari e contingenti nelle quali vivono e operano le persone. Ed è ciò che è successo: nella prima fase della pandemia, infatti, la contrattazione collettiva (nazionale, aziendale e/o territoriale) è stata lo strumento di contrasto più efficace per arginare e prevenire la diffusione del SARS-CoV-2/ Covid-19 nei luoghi di lavoro.

E' stata, come l'ha definita il CNEL, *“una contrattazione dei tempi di crisi, per lo più votata alla salvaguardia dell'occupazione, al sostegno al reddito e, per le attività economiche essenziali, al bilanciamento tra continuità produttiva e tutela della salute dei lavoratori e dei cittadini”* attraverso i Protocolli per la regolamentazione delle misure per la prevenzione, il contrasto e il contenimento della diffusione del virus negli ambienti di lavoro e, successivamente, di regolamentazione dello *smart working*. Di fronte alla centralità che hanno assunto queste materie, hanno invece avuto un ruolo di secondo piano, anche se non sono spariti dalla prassi negoziale, i temi più tradizionali come il salario o l'inquadramento professionale.

Anche il welfare aziendale e il welfare di bilateralità, in alcuni casi, sono stati investiti da un processo di cambiamento. Un esempio: Lo smart working, nell'accordo di Poste Italiane, è definito espressamente "*strumento di welfare*". Il suo impiego può rientrare in un piano di riorganizzazione dei processi aziendali (Vodafone), ma anche solo limitarsi ad un aggiustamento organizzativo basato sullo svolgimento della prestazione anche al di fuori della sede di lavoro. Si parla di "*superare modelli di organizzazione del lavoro tradizionali*" (Terna).

Al di là però dei nuovi mantra - dalla *corporate shared value* (la nuova concezione della responsabilità sociale d'impresa finalizzata alla creazione di un valore condiviso) alla *corporate citizenship* (la progressiva occupazione da parte dell'impresa dei vuoti istituzionali lasciati o creati dagli Stati nazionali attraverso una "*cittadinanza d'impresa*", che le consentirebbe di conferire diritti di cittadinanza attraverso le opportunità di lavoro, scambi commerciali, identità culturale e partecipazione politica che essa stessa guida) - dobbiamo essere consapevoli che persistono situazioni che non potranno mai essere ricomposte per il prevalere, in origine, dell'interesse di pochi su quello di molti, che genera iniquità e moltiplica le disuguaglianze.

Papa Francesco ha posto il problema: "*Il pensiero cristiano non è contrario per principio alla prospettiva del profitto, piuttosto è contrario al profitto a qualunque costo, al profitto che dimentica l'uomo, lo rende schiavo, lo riduce a cosa tra le cose, a variabile di un processo che non può in alcun modo controllare o al quale non può in alcun modo opporsi*" e ancora "*Non esistono vite indegne o da scartare perché non rispondono al criterio dell'utile o alle esigenze del profitto... se non fosse fondata sul lavoro la Repubblica italiana non sarebbe una democrazia*".

Coniugare profitto e utilità sociale è sempre stato difficile perché in presenza di status e classi sociali differenti - derivanti da assetti economici che negano ad alcuni i mezzi e le risorse di cui hanno bisogno - si generano conflitti d'interesse insormontabili.

Impossibile separare l'ordinamento economico dai diritti costituzionali e dalla giustizia sociale, vi è una interazione. Tuttavia il problema riguarda i modi in cui essi si relazionano in una data struttura sociale. In una società fondata (nella sostanza) sul mercato è la struttura economica a dettare il valore culturale, il mercato non solo regola lo svolgimento del lavoro e la distribuzione dei beni ma anche i rapporti di reciprocità e di obbligo, le gerarchie di status. Questo approccio è chiaramente inadeguato per una società democratica. L'ingiustizia non è solo svantaggio materiale determinato da una mancanza redistribuzione equa della ricchezza ma è

associata in modo inequivocabile al rifiuto del riconoscimento sociale (dal genere, le donne sanno qualcosa in merito, fino al reddito).

Paternalismo industriale largamente diffuso nel ceto industriale italiano a fine Ottocento nella logica del *patronage* e quello successivo, in una prospettiva totalmente nuova e più moderna, di un nuovo modello di welfare aziendale nel quale l'investimento non avesse un carattere improduttivo ma comportasse significativi vantaggi economici per le imprese e anche per qualche occupato, sembravano ormai superati grazie, soprattutto, alle lotte delle donne e del movimento operaio che si sono battuti per la conquista di uno Stato sociale che garantisse diritti a tutti, a partire dai più svantaggiati.

Oggi sembrerebbe avanzare una nuova strategia imprenditoriale finalizzata non tanto e non solo alla fidelizzazione a beneficio della produttività, ma alla vendita di servizi individuali che tendono a delegittimare il sistema pubblico e a riproporre una visione strumentale del welfare, che stabilisce una relazione diretta tra le condizioni di vita dei lavoratori e delle lavoratrici e i livelli produttivi, ampiamente presente nei modelli assistenziali dei decenni precedenti.

Non è con il WA che riusciremo ad affrontare e dare risposte concrete ai bisogni incalzanti della non autosufficienza, della povertà e dell'esclusione sociale, del mancato sviluppo o obsolescenza del capitale umano, della precarietà lavorativa, della difficoltà di conciliazione e condivisione fra responsabilità lavorative e familiari, che riguardano tutta la popolazione, ma attraverso una seria programmazione di politiche pubbliche dotate di finanziamenti adeguati che il PNRR, al momento, sarebbe in grado di assicurare.

Il monitoraggio sulla recente evoluzione del welfare aziendale conferma l'importanza di leggere questo fenomeno in termini non solo di risposte all'arretramento del welfare pubblico ma, sempre più, di nuove relazioni industriali, nuovi modelli produttivi e di impresa, nuovi modelli contrattuali e di redistribuzione della ricchezza e di sviluppo.

Necessiterebbe, da parte di tutti, una valutazione urgente sugli effetti che l'introduzione di questo strumento (che non ha una legislazione propria ma l'unica forma di regolamentazione della materia è di carattere fiscale e previdenziale sin dalla sua approvazione) sta producendo e produrrà non solo su sanità, assistenza, istruzione (cioè diritti che la Costituzione pone, non a caso, in capo al sistema pubblico e regolati attraverso la legislazione nazionale), ma anche nei rapporti tra imprese e rappresentanze sociali, tra datori di lavoro e dipendenti, tra imprese (banche, istituti finanziari e assicurativi) e territori.