

Welfare contrattuale e bilateralismo*

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

A seguito dei profondi processi di cambiamento che hanno investito la dimensione socioeconomica e quella degli assetti delle relazioni industriali, il welfare contrattuale e il bilateralismo hanno acquisito progressivamente notevole centralità. In tale quadro il contributo indaga e ricostruisce i principali tratti assunti nel nostro paese da questa fenomenologia del welfare, solo per certi aspetti nuova. L'ipotesi centrale del saggio è che se da un lato attraverso

il welfare contrattuale e il bilateralismo – cui si aggiunge la rinnovata spinta e forte diffusione di pratiche di welfare aziendale – possono registrarsi risvolti del tutto positivi, in particolare sotto il profilo della tutela di bisogni altrimenti inevasi, dall'altro, tali misure possono piegarsi ad un utilizzo strumentale nell'ambito delle relazioni industriali, e anche trasformarsi in strumenti sostitutivi, e per nulla complementari, del welfare pubblico e universalistico.

1. Scenari globali e crisi delle relazioni industriali

Le vicende che negli ultimi tempi hanno investito, «terremotato» secondo alcuni, il sistema italiano delle relazioni industriali – dagli accordi separati del 2009 al caso Fiat, dall'accordo interconfederale unitario del 28 giugno 2011 all'art. 8 della legge 148/2011 – hanno prepotentemente riportato alla ribalta dell'attenzione pubblica il ruolo e l'importanza che le parti sociali rivestono in relazione alle prospettive di sviluppo economico e coesione sociale del nostro paese. A riprova di questa rinnovata centralità vi è l'enfasi con cui i temi del mercato del lavoro e della contrattazione collettiva vengono trattati in tutti i documenti di programmazione economica e finanziaria, tanto a livello europeo che a livello nazionale. Dal Patto Euro Plus, ora *Fiscal compact*, alle lettere di Bce e «troika», alle riforme nazionali che questi inediti atti di indirizzo della governance europea mettono in atto. Un'enfasi insidiosa, essendo di norma evocata per alludere a progetti che –

* Salvo Leonardi è autore dei paragrafi 1, 2, 3 e 5; Marco Arlotti è autore del paragrafo 4.

in nome di quella centralità – preludono di fatto a un drastico ridimensionamento dei diritti e delle tutele che per decenni hanno accompagnato la nascita e l'evoluzione del cosiddetto modello sociale europeo.

I sistemi nazionali di welfare e delle relazioni industriali, che di quel modello sono stati l'incarnazione più pregevole e matura, sono sottoposti a forti tensioni, e pur rimanendo da noi più solidi che in qualunque altra parte del mondo, patiscono un grave logoramento che la crisi di questi ultimi anni rischia di far precipitare fatalmente. Un arretramento come quello in atto – univocamente attestato dall'aumento delle diseguaglianze, della precarietà, della disoccupazione, delle nuove povertà – non sarebbe stato possibile senza un concomitante e persino propedeutico peggioramento delle relazioni industriali. Stretti nella morsa fra politiche macro-economiche neoliberiste e di austerità – trasversali oramai a tutti i paesi indipendentemente dalle varianti specifiche di regolazione del modello di sviluppo – e le minacce di delocalizzazione da parte delle imprese, sindacati e contrattazione collettiva sono ovunque sulla difensiva.

A dispetto delle perduranti divergenze formali fra modelli istituzionali e assetti regolativi nazionali, particolarmente enfatizzate negli studi comparati di *political economy* (la nota teoria delle «*varieties of capitalism*»¹), si rilevano pressoché ovunque tendenze alla convergenza sul terreno sostanziale di policy (Katz e Darbshire, 2000) dai tratti sempre più marcatamente neoliberisti². Lo scenario è del resto quello globale e in buona parte comune, caratterizzato dalle sfide poste dalla competizione sfrenata, dal postfordismo, dalla finanziarizzazione dell'economia, dalla gravissima crisi degli ultimi anni. Un combinato disposto che a ogni latitudine pone in serie difficoltà i movimenti sindacali (Freeman, 2012), come sintomaticamente attestano il calo generalizzato degli iscritti, sotto il 20% ormai nella maggior parte dei paesi economicamente più importanti (Usa, Germania, Giappone, Corea, Francia, Brasile, Russia), della copertura contrattuale, del conflitto industriale.

In questo quadro, con particolare riguardo alla contrattazione, ci sembra di poter rivenire almeno tre tendenze principali. La prima è che lo scambio politico e contrattuale di questi anni è stato – e tuttora rimane – di stampo fortemente difensivo, fra diritti al lavoro e diritti nel

¹ Su tutti Hall e Soskice, 2001.

² Baccaro e Howell, 2012. Sul tema si vedano, da ultimi, i saggi di Bordogna, 2012; Cella, 2012; Crouch, 2012; Regini, 2012.

lavoro, spesso all'insegna unilaterale del «prendere o lasciare». Ciò è avvenuto attraverso una *concession bargaining*, attestata da un sostanziale congelamento delle dinamiche salariali, da un maggiore ricorso ai contratti atipici, a termine e tramite agenzia, da un uso molto flessibile dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, dal sottoinquadramento dei neoassunti e delle categorie svantaggiate.

La seconda tendenza dominante è stata quella al decentramento contrattuale. Pressoché ovunque si ampliano le prerogative della contrattazione aziendale rispetto a quella settoriale e/o di quella settoriale rispetto a quella interconfederale, con la possibilità di derogare *in pejus* rispetto ai contratti di livello superiore (Glassner, Keune e Marginsson, 2012; Cerfeda, 2012; Eurofound, 2011). Ciò ha consentito una maggiore flessibilità interna, grazie alla quale, in alcuni casi, si sono molto contenuti gli effetti occupazionali della crisi. Il caso più noto è quello delle clausole di apertura introdotte nella contrattazione tedesca a partire dal 2004. Nel nostro paese, il modello Fiat e l'art. 8 della legge 148/2011, che di fatto ne suggella a posteriori l'impianto e la filosofia, sono esemplificativi di tale tendenza all'aziendalizzazione, configurando un'autentica sovversione della costituzione materiale, se non anche di quella formale, del sistema contrattuale, preludendo a un decentramento integralmente sregolato, «balcanizzato», su base aziendale o territoriale.

Terza tendenza è quella che mira ad ampliare gli spazi della negoziazione individuale, a scapito di quella collettiva. Di questa de-collettivizzazione o individualizzazione dei rapporti di lavoro³ sono una riprova la diffusione del lavoro atipico e indipendente, le deroghe ad *personam*, la ricerca del coinvolgimento individuale nell'organizzazione del lavoro, la certificazione negoziata della natura del rapporto di lavoro. Ma anche l'ideale dell'autonomia nel lavoro e dell'auto-affermazione, particolarmente presente e perseguito fra le nuove generazioni di *knowledge workers*⁴. L'assunto è che la transizione verso un'economia della conoscenza tenda a valorizzare, come mai in passato, il capitale umano e con esso la sua capacità negoziale. A tal proposito è da evidenziare il fatto che se da un lato appare innegabile il miglioramento di alcune caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, ad esempio sul terreno di una sua relativa cognitivizzazione, dall'altro non può ritenersi che ciò sia avvenuto in misura tale da incrinare il pa-

³ Sul contratto di lavoro all'epoca dell'individualizzazione, Zoppoli, 2011.

⁴ Si veda a riguardo Sennet, 2008. Per un'analisi problematica di queste culture del lavoro, v. Totaro, 2010.

radigma fondamentale del diritto del lavoro: la subordinazione giuridica e socioeconomica al potere di comando dell'impresa. Persino fra i professionisti autonomi, fra i quali si potrebbe pure presumere un maggiore equilibrio negoziale fra i contraenti, le condizioni complessive di lavoro sono ben lungi dall'attestare una sostanziale parificazione dei rapporti di potere fra la committenza e il prestatore d'opera (Bologna, 2011; Di Nunzio e Leonardi, 2011).

È in questo scenario, attraversato da forti elementi di criticità, sia strutturali che contingenti, che s'inserisce il tentativo del sindacato italiano, per alcuni aspetti controverso, di compensare la progressiva perdita di potere d'acquisto dei salari e la stretta sul welfare, mediante la contrattazione di un variegato sistema di prestazioni, che vanno dalla previdenza e sanità integrativa, al sostegno del reddito in caso di sospensione del lavoro per arrivare a veri e propri pacchetti integrati di welfare contrattuale e aziendale. Un insieme di prestazioni e interventi di ispirazione mutualistica, finanziati dalla contribuzione volontaria del datore di lavoro, col concorso solitamente più ridotto dei lavoratori, e gestiti pariteticamente e in piena autonomia dalle parti, attraverso l'istituzione di enti e fondi bilaterali interprofessionali o di categoria.

Scopo di questo contributo è pertanto quello di indagare e ricostruire i tratti salienti di questa per certi versi nuova e complessa fenomenologia del welfare nel nostro paese. A tal fine esso si concentrerà sul ruolo e la natura degli enti bilaterali in relazione ad alcune funzioni, sempre più centrali, in materia di integrazione al reddito, fondi sanitari integrativi e altre eventuali provvidenze riconducibili al cosiddetto welfare contrattuale. Il tutto alla luce dei recenti rinnovi contrattuali nonché degli ultimi sviluppi legislativi in tema di mercato del lavoro e ammortizzatori sociali. Verrà approfondita inoltre l'attività svolta da alcuni enti bilaterali, raffrontando non solo il livello di differenziazione intercategoriale/settoriale, quanto anche quello territoriale all'interno di uno stesso settore (l'artigianato). Infine, nelle conclusioni, si tenterà di svolgere – sia pur sommariamente – alcune considerazioni di carattere generale sulle implicazioni che questi sviluppi sono destinati a sortire sul terreno dei modelli sindacali, contrattuali e del welfare nel nostro paese.

2. Enti bilaterali e sistema delle relazioni industriali

Nonostante si tratti di organismi ormai ampiamente diffusi e collaudati, solo in tempi relativamente recenti gli enti bilaterali hanno co-

minciato a riscuotere un interesse e un'attenzione adeguata da parte di osservatori e addetti ai lavori⁵. Proposte e riforme che parevano inizialmente dettate dalla contingenza, hanno assunto i contorni di una trasformazione profonda del modello sociale e regolativo su cui, per decenni, si sono retti tanto il sistema di welfare che quello delle relazioni industriali. Le molteplici e in parte inedite competenze che, nell'ambito del loro disegno di riforma del mercato del lavoro e delle relazioni industriali, i governi di centrodestra hanno attribuito alla bilateralità, hanno impresso una forte discontinuità rispetto alla natura e al ruolo originario di questi organismi. La prima svolta si realizza nel 2003, con la sigla del *Patto per l'Italia*, cui faranno seguito la legge 30 e il d.lgs. 276/2003 (Pasquini e Serra, 2003). La seconda, che raccoglie e completa quegli orientamenti, avviene nel 2009, attraverso a) la riforma del sistema contrattuale – con l'accordo quadro (separato) del 22 gennaio e accordo interconfederale (anch'esso separato) del 15 aprile –; b) la legge n. 2/2009; c) il Libro bianco del governo sul nuovo welfare *La vita buona nella società attiva*. La Legge Fornero di riforma del lavoro, varata dal Parlamento lo scorso giugno⁶, nella parte inerente ai fondi bilaterali di solidarietà presenta, come si vedrà più avanti, non poche analogie coi progetti del governo precedente.

Nel frattempo, a livello contrattuale, la costituzione di enti e fondi bilaterali ha rappresentato uno dei tratti più ricorrenti e relativamente originali delle ultime stagioni di rinnovi. Se ne parlerà diffusamente più avanti. La loro nascita e il loro consolidamento, tuttavia, vanno inseriti in una prospettiva di lungo periodo, ponendosi tra quelle funzioni, da sempre presenti nella storia del movimento operaio, con cui – a fianco del controllo diretto sul rapporto individuale e collettivo di lavoro – il sindacato persegue l'obiettivo di esercitare anche, se non soprattutto, un condizionamento sul mercato del lavoro e sulla protezione sociale. Il controllo del collocamento tramite forme più o meno dirette di *closed o post-entry union shop* da un lato, e il mutualismo operaio dall'altro, sono stati due pilastri del sindacato delle origini, sino alla nascita, nel secondo dopoguerra, del moderno welfare di matrice statuale.

⁵ Sull'argomento, fra gli altri, Aa.Vv., 2003 (volume monografico, con interventi di L. Mariucci, G. Martinengo, G. Zilio Grandi, C. Cester, F. Carinci, R. Del Punta, S. Scarponi, F. Torelli, U. Romagnoli); Napoli, 2003; Pasquini e Serra, 2003; Leonardi, 2004; Lai, 2009; Leonardi, 2010.

⁶ Legge n. 92/2012, recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita».

La bilateralità si colloca oggi proprio nell'intersezione fra questi ambiti; essa rappresenta infatti il tentativo di favorire una cogestione del welfare – quanto meno di alcune sue parti e su un piano eminentemente integrativo – per il tramite sempre più estensivo dell'autonomia collettiva, dunque delle relazioni industriali (Leonardi, 2004a).

In termini generali la bilateralità costituisce una sorta di categoria idealtipica, entro la quale rientrano cose molto diverse fra loro per ambiti di intervento, fra i settori e fin dentro i settori, nei territori, come vedremo più avanti a proposito della bilateralità artigiana. La bilateralità, comunemente paritetica (fra le due rappresentanze delle parti sociali ma anche in seno a ciascuna di esse, per sigla), allude alla composizione degli organismi che la incarnano. Tali organismi si dicono *enti* o *fondi* a seconda della messa a disposizione o meno di risorse finanziarie. Ci sono enti/fondi intersettoriali (es.: artigiano; fondi interprofessionali per la formazione), settoriali (es.: edili, assicurativi, terziario, ecc.), aziendali (es.: alcuni fondi sanitari integrativi o, come nel caso dei chimici, per il sostegno al reddito). Essi possono essere multiscopo (es.: artigiano) o monoscopo (fondi per la formazione); di livello esclusivamente nazionale (previdenza e sanità integrativa; formazione; sostegno al reddito) o multilivello, a prevalenza territoriale (artigiano). Gli enti paritetici a livello aziendale assumono solitamente il nome di comitati o commissioni, e svolgono il ruolo di sedi tecniche specializzate per l'esercizio dei diritti di consultazione e partecipazione ad opera delle rappresentanze sindacali.

A dispetto di tutte queste differenze, un *trait d'union* fra questi tipi di bilateralità esiste, e può a nostro avviso essere rinvenuto nel tentativo sindacale di ovviare/surrogare ai tanti (troppi) buchi di un sistema di welfare e della rappresentanza sindacale forgiato – per forza di cose nel '900 – a misura della grande impresa manifatturiera industriale. Le difficoltà oggettive e soggettive di organizzare la rappresentanza associativa e negoziale in ambiti e settori strutturalmente connotati dalla discontinuità dell'impiego e dalla frammentazione produttiva hanno indotto sindacati come quelli italiani a cercare forme di tutela sociale e collettiva relativamente alternative a quelle della grande industria. Per certi versi la bilateralità può essere rappresentata come un sottosistema del sistema delle relazioni industriali. Affianca – dovrebbe affiancare e a nostro avviso non sostituire (o rendere residuali) – gli altri strumenti dell'azione sindacale e cioè, classicamente, lo sciopero, la contrattazione, l'azione legislativa come garanzia dell'universalità degli effetti. La bilateralità è anche uno dei modi che può assumere un as-

setto partecipativo di relazioni, volto a realizzare forme maggiori di soddisfazione e coinvolgimento dei lavoratori, come singoli e come collettivo, alla vita economica dell'impresa e del paese.

Il modello della bilateralità ha finora riguardato alcuni istituti in particolare, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la mutualizzazione di taluni obblighi retributivi derivanti dal contratto di lavoro (tipica del settore edile: ferie, festività, tredicesima, anzianità professionale); il sostegno al reddito in caso di disoccupazione temporanea; il welfare contrattuale (accesso al microcredito, benefit vari); la formazione professionale; le politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro. L'approccio può essere condensato nell'idea di versare poco, versare tutti, e avere molti servizi a costi ridotti. E al contempo, compensare i modesti incrementi retributivi di questi anni con alcuni benefit non immediatamente monetizzabili.

Istituiti come enti di fatto, gli organismi bilaterali sono generalmente dotati di autonomia e titolarità nei rapporti giuridici e rappresentano sedi stabili, specializzate di confronto. La loro promozione si realizza attraverso un articolato processo di decentramento e di differenziazione (Leonardi, 2004b), che è al contempo: a) *istituzionale*, che cioè muove dall'intervento eteronomo dello Stato all'autorganizzazione delle parti sociali, con l'equiparazione fra legge e contratto nel sistema delle fonti (delegificazione); b) *funzionale*, che inerisce all'individuazione delle materie e degli ambiti di interesse collettivo rimessi all'autonomia collettiva; c) *multilivello*, articolato cioè fra ambito nazionale (interprofessionale e/o settoriale), realtà territoriali e iniziative aziendali; d) *economico*, con la riduzione dell'intervento a carico dello Stato e della fiscalità generale, e un aumento degli spazi riservati all'auto-finanziamento. Nella stessa direzione si possono cogliere fenomeni di portata più generale, come l'affermazione di un welfare mix e multipilastro, incentrato sulla valorizzazione del ruolo, oltre che dei corpi intermedi, della sussidiarietà, dei territori (federalismo), degli individui (attivazione).

Seppure di emanazione per lo più contrattuale, gli enti bilaterali hanno col tempo assunto un rilievo giuridico che in virtù del carattere pubblico o semipubblico degli interessi amministrati (un welfare integrativo in materia di previdenza, sanità, sostegno al reddito, formazione), tende a trascendere il carattere teoricamente privatistico dei suoi effetti immediati. Una sorta di *tertium genus* fra privato e pubblico; di organismi «anfibi» di derivazione per lo più contrattuale, ma robustamente alimentati e sostenuti dall'intervento eteronomo del legislatore.

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

In virtù del principio costituzionale della libertà associativa (art. 39.1 Cost.), una parte della dottrina e della giurisprudenza è solita considerare l'adesione agli enti bilaterali come il frutto di una decisione volontaria del datore, soggetta al solo vincolo endoassociativo che scaturisce dalla parte obbligatoria del contratto collettivo siglato dall'organizzazione a cui si è eventualmente affiliati. Di contro, il dovere di assicurare i diritti, anch'essi costituzionali, di solidarietà sociale (art. 2 e 38 Cost.), induce altri osservatori ad assumere unitariamente il contratto collettivo, configurando come obbligo, e non come mero onere, quello datoriale ad effettuare le provvidenze amministrate da quei fondi bilaterali che della contrattazione sono una emanazione funzionale. Il problema discende, evidentemente, dalla mancanza di efficacia *erga omnes* dei nostri contratti collettivi. La giurisprudenza ha sciolto finora il nodo nel senso di considerare obbligatorie alcune prestazioni – ad esempio quelle disposte dai fondi di sostegno al reddito – ma non anche il vincolo di affiliazione all'organismo bilaterale, col relativo onere associativo. Il modello adoperato dal legislatore è stato di tipo premiale, vincolando una serie di benefici di tipo fiscale e/o contributivo al rispetto integrale delle parti normative ed economiche contenute nei contratti collettivi nazionali. Di questa legislazione premiale si trovano numerose riprove nel settore delle costruzioni, nell'esperienza degli artigiani, nel caso dei fondi intercategoriale per la formazione professionale e ora – a seguito della legge n. 92/2012 – nella gestione di quella parte degli ammortizzatori sociali demandata ai fondi bilaterali di solidarietà costituiti o da costituire presso l'Inps.

Su questo aspetto una novità importante, prima ancora che nella Legge Fornero, è contenuta negli ultimi accordi quadro dell'artigianato (2009 e 2010), con cui le prestazioni degli enti bilaterali sono considerate «diritto contrattuale» dei lavoratori, da estendere dunque a tutte le imprese aderenti e non, in quanto indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.

La nascita e la diffusione della bilateralità ha inizialmente riguardato aree e settori tradizionalmente connotati da elevata frammentazione produttiva, instabilità dell'impiego e debolezza della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro (edilizia, agricoltura, artigianato, commercio, turismo, lavoro in somministrazione), per espandersi successivamente a settori molto solidi del terziario (banche, assicurazioni, poste, trasporto aereo e ferroviario), ma privi degli ammortizzatori sociali tipici dei settori industriali (cassa integrazione, mobilità). Oggi

praticamente tutti i settori sono interessati da forme più o meno strutturate e pervasive di bilateralità.

Il numero di enti e fondi bilaterali, nel corso di questi anni, è proliferato in tal misura da indurre il Ministero del Welfare a commissionare, nel 2009, la creazione di un'anagrafe nazionale di questi organismi. Un'indagine Ares 2010 ne aveva censiti, ma per difetto, circa 450. Si tratta di un insieme composito e difficilmente classificabile, comprendendo al suo interno organismi con finalità molto diversificate fra loro, ma soprattutto con livelli di adesione e copertura difficili da stimare in rapporto al bacino potenziale di soggetti (aziende e lavoratori) destinatari delle misure facenti capo alla bilateralità.

3. Bilateralità, welfare e contratti nazionali

Sul piano storico e comparato il settore dell'edilizia è probabilmente quello in cui l'esperienza della bilateralità ha raggiunto i livelli più strutturati di riconoscimento e funzionamento ad opera delle parti sociali. Attraverso il sistema delle Casse edili, le cui origini risalgono al primo dopoguerra, il settore è stato in grado di dotarsi di un articolato assetto di sedi bilaterali a livello territoriale, in grado di surrogare efficacemente diritti individuali e istituti negoziali altrimenti inesigibili a causa della strutturale mobilità e discontinuità dei rapporti di impiego. Basti pensare alla maturazione delle ferie, della tredicesima o dell'anzianità professionale. Alla stregua dell'edilizia, l'artigianato rappresenta oggi l'ambito produttivo nel quale lo sviluppo degli enti bilaterali ha conseguito un livello particolarmente avanzato di implementazione (cfr. *infra*). Negli altri settori manifatturieri, mediamente più tutelati dal welfare pubblico (specie in tema di ammortizzatori sociali), la bilateralità è rimasta più circoscritta e di fatto limitata alla costituzione di fondi e tavoli tecnici in materia di formazione, apprendistato, salute e sicurezza. Oggi, come si accennava poc'anzi, le cose stanno rapidamente mutando. La maggior parte dei contratti di categoria rinnovati nel corso degli ultimi anni⁷ prevede enti, organismi e fondi bilaterali di vario ti-

⁷ Tale ricognizione è stata effettuata nell'ambito della ricerca su «Welfare contrattuale e aziendale», realizzata dall'Ires e dall'Università Politecnica delle Marche (2012) nel biennio 2011-2012. Gli studi di caso aziendali e territoriali sono stati realizzati in: Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Marche, Puglia. I rinnovi e accordi di categoria consultati sono stati i seguenti: Agricoltura quadri e im-

po. Molti testi contengono un riconoscimento del ruolo e del valore della bilateralità sin dalle primissime battute, all'interno della sezione che nelle prime parti contrattuali viene tradizionalmente dedicata al sistema delle relazioni industriali. Pressoché ovunque, già da molti anni ormai, la bilateralità assume di volta in volta i contorni concertativi dell'osservatorio congiunto, del comitato paritetico, del forum o della conferenza nazionale di settore, entro cui realizzare un confronto continuativo e sistematico – fatto di informazione, consultazione e finanche di esame congiunto (chimica e gomma-plastica) – su tutti i temi che ineriscono alle dinamiche produttive e lavorative⁸. In molti

piegati, 4.6.2008; Agricoltura operai, 25.5.2010; Agroindustria (Confindustria), 22.9.2009; Artigianato (accordo quadro), 28.9.2009; Assicurativi, 2008; Bancari, 8.12.2007; Calzature (Confindustria), 14.6.2010; Cartai, 4.11.2009; Ceramica (Confindustria), 28.3.2007; Chimica e farmaceutica (Confindustria), 18.12.2009; Edili (Confindustria), 19.4.2010; Elettrici (Confindustria), 5.3.2010; Energia e petrolio (Confindustria), 23.3.2010; Gomma e plastica (Confindustria), 18.3.2010; Lapidari (Confindustria), 24.5.2010; Laterizi (Confindustria), 11.5.2010; Legno (Confindustria), 12.5.2010; Metalmeccanici (Confindustria), 29.9.2010 (non sottoscritto da Fiom-Cgil); Metalmeccanici (Confapi), 3.6.2010 (non sottoscritto da Fiom-Cgil); Occhialeria (Confindustria), 20.2.2010; Panificatori (artigiani), 27.4.2010; Somministrazione, 24.7.2008; Studi professionali (Confprofessioni), 29.11.2011; Tessile-abbigliamento-moda, 9/7/2010, Terziario (Confcommercio), 26.2.2011 (non sottoscritto da Filcams-Cgil); Turismo (Confcommercio), 20.2.2010; Turismo (Confindustria), 9.7.2010.

⁸ Il contratto della chimica assume in premessa l'intendimento delle parti di sviluppare e valorizzare le positive esperienze realizzate nell'ambito degli organismi bilaterali contrattualmente previsti, vale a dire i vari fondi per la previdenza e per l'assistenza sanitaria integrativa, il sistema degli osservatori congiunti di settore. In un'apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale dell'impresa, si parla di attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, di agevolazione delle attività di volontariato, di integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale. In questo contesto contrattuale, la bilateralità e il welfare – sia esso settoriale che aziendale – divengono di fatto un corollario di quella responsabilità sociale dell'impresa che, nell'industria chimica, diviene un vero e proprio perno di strategia produttiva e negoziale. Un approccio analogo si riscontra anche nel settore della gomma-plastica e in quello dell'industria lapidei, con particolare riguardo alla sostenibilità dei processi produttivi, ambientale e lavorativa. Anche il contratto del settore elettrico contiene, sin dalla premessa, l'intenzione delle parti di sviluppare forme di bilateralità e partecipazione utili a realizzare sia gli obiettivi imprenditoriali che le istanze sociali. Organismi paritetici vengono a tal fine previsti e istituiti in mate-

casi, ed è di questi che ci accingiamo a trattare, siamo in presenza di interventi sostanziali nella sfera dei diritti e delle provvidenze che attengono al sostegno al reddito, alla sanità integrativa, al welfare contrattuale, oltre che al già più collaudato ambito della previdenza complementare, istituito e messo a regime da qualche tempo in pressoché tutti i settori.

3.1 Integrazione al reddito

Fra le storiche lacune del nostro modello di welfare vi è certamente stato, e persiste tuttora, quello che riguarda il sostegno dei redditi in caso di perdita o sospensione temporanea del lavoro. Un sistema di tutele disorganico e settorializzato, correlato com'è al tipo di contratto di lavoro, al settore produttivo di appartenenza, alle dimensioni dell'azienda, all'anzianità anagrafica e contributiva, alle caratteristiche occupazionali del territorio e alla relativa discrezionalità politico-amministrativa con cui, dal 2004, si è fatto ricorso alla cassa integrazione in deroga. In questo ambito si è recentemente venuto a configurare uno degli sviluppi più significativi della bilateralità, specie nel settore artigiano. Il

ria di salute e sicurezza, di formazione continua, di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. Il nuovo contratto dell'agroindustria colloca l'Ente bilaterale di settore (Ebs) già all'art. 1bis, per indicare l'obiettivo di valorizzare il comune impegno a realizzare attività bilaterali più utili ad assicurare servizi e interventi di sostegno e integrazione al reddito, svolgere ricerche e analisi settoriali su un numero molto vasto di materie. Il contratto del settore operai agricoli e florovivaisti modifica sostanzialmente i precedenti assetti della bilateralità, istituendo – a seguito del protocollo di intesa sugli assetti contrattuali del settore (22.9.2009) – un «Ente bilaterale agricolo nazionale» (Eban), con competenze in tema di welfare, prestazioni sanitarie integrative, integrazione del reddito, promozione e consolidamento delle casse *extra legem*. Eban e casse *extra legem* provinciali rilevano i preesistenti organismi bilaterali (osservatori nazionali e territoriali, Agriform, centri di formazione agricola, commissione pari opportunità, salute e sicurezza), che restano in attività in regime di transizione, fino a quando le loro funzioni non verranno interamente rilevate dai due unici pilastri, d'ora in poi, della bilateralità agricola. Il contratto Confcommercio del terziario ribadisce anch'esso il valore e l'importanza della bilateralità, di cui persegue il consolidamento attraverso la contrattazione, in una prospettiva che ne potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori. Analogamente il contratto dell'industria turistica. Gli enti bilaterali ricoprono un ruolo di autentici pilastri del sistema contrattuale e dei diritti sociali nei testi del lavoro in somministrazione e nel recente contratto nazionale degli studi professionali.

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

sostegno al reddito per periodi di sospensione dell'attività produttiva rappresenta qui uno dei due maggiori pilastri della bilateralità; l'altro, del tutto peculiare a questo settore, consiste nel prevedere interventi anche in favore delle imprese (cfr. *infra*), un incentivo tutt'altro che secondario nel determinare la diffusione e il consolidamento degli enti nel sistema artigiano. Il contratto dell'industria chimica prevede anch'esso misure a sostegno del reddito ma, diversamente da altre categorie, le predispone a livello aziendale – e non invece settoriale – tramite apposito fondo bilaterale alimentato da risorse delle imprese e del lavoratore «secondo entità e modalità da definire nell'accordo aziendale». Le iniziative finanziate dal Fondo bilaterale aziendale saranno destinate in particolare a integrare il reddito dei lavoratori durante i periodi di Cig o di contratti di solidarietà o in caso di interventi di riqualificazione del personale. Nel contratto dell'industria turistica le parti hanno concordato l'istituzione di un fondo di sostegno al reddito, costituito presso l'ente bilaterale nazionale di settore, al quale destinare la quota dello 0,25% della retribuzione, per 14 mensilità e a totale carico delle imprese, per sostenere i lavoratori coinvolti in processi di crisi e/o di ristrutturazione aziendale, interessati da periodi di sospensione dell'attività. Un obiettivo che non vincola le imprese già soggette alla contribuzione per i trattamenti di Cigs e mobilità. Il contratto separato del terziario (Confcommercio) ha l'obiettivo, fra gli altri, di assumere iniziative congiunte in materia di riforma degli ammortizzatori sociali e di creare e consolidare l'occupazione nel settore. Anche nell'altro grande accordo separato, quello dei metalmeccanici del 2009, le parti prevedono l'istituzione di un fondo per il sostegno al reddito, al fine di «sviluppare forme di solidarietà a favore dei lavoratori il cui reddito subisca riduzioni per periodi prolungati o per specifiche fattispecie»; ad esso i lavoratori del settore potranno aderire volontariamente. Le attività del nuovo Fondo verranno finanziate attraverso la contribuzione di aziende e lavoratori, pari a 2 euro mensili a carico dell'azienda per ciascun lavoratore in forza.

In agricoltura e in edilizia esistono delle forme specifiche di sostegno al reddito, volte a coprire – anche da un punto di vista previdenziale – i periodi di disoccupazione dovuti alla tipica stagionalità del lavoro in questi settori. In entrambi i casi si tratta di un modello di intervento caratterizzato da una gestione pubblica, sostenuto da apposite norme di legge. L'ente bilaterale dell'agroindustria ha fra i suoi compiti quello di attivare misure di integrazione al reddito dei lavoratori. Tale intervento sarà finanziato attraverso una specifica contribuzione mensile,

riferita a 12 mensilità, di 2 euro per ogni lavoratore. In edilizia le parti hanno redatto un avviso comune in cui chiedono di potenziare gli ammortizzatori sociali a disposizione nel settore, diminuendo l'aliquota contributiva per la Cigo, più alta che in qualunque altro ramo (5,20% a fronte dell'1,90-2,20% degli altri settori dell'industria), beneficiando di una durata significativamente più breve che altrove. Ciò che verrebbe risparmiato in termini di contribuzione obbligatoria (si chiedono 2 punti in meno), potrebbe essere messo a disposizione del settore tramite un fondo da costituire in seno alle Casse edili territoriali, «finalizzato ad una ulteriore integrazione del reddito dei lavoratori disoccupati e in Cig, finanziato con il contributo della riduzione dell'aliquota».

La legge 92/2012 predispone ora la costituzione di *ammortizzatori bilaterali* sul modello degli enti bilaterali ex legge n. 662/1996. Grazie ad essa, a partire dalla fine degli anni '90, fondi settoriali bilaterali sono stati costituiti in quei settori – ad esempio credito, assicurazioni, poste, ferrovie, monopoli, *public utilities* – sprovvisti di Cig e mobilità. Si è parlato a questo proposito di «ammortizzatori fai-da-te» (Pandolfi e Marimpietri, 2001), poiché tali fondi hanno di norma la caratteristica di essere autofinanziati, con l'esclusione cioè di un concorso finanziario da parte dello Stato; di godere di una relativa autonomia gestionale affidata a un comitato amministratore presso l'Inps; di erogare trattamenti individuati dalla contrattazione collettiva, ai quali deve in ogni caso essere correlato il versamento di contribuzione figurativa. In base alla nuova legge, le causali sono le stesse di quelle previste dalla normativa in materia di integrazione salariale, e anche l'importo dev'essere pari all'integrazione salariale.

Ciò che differisce sensibilmente, nella legge del 1996 come ora nella Riforma Fornero, è: a) il *finanziamento* delle prestazioni, che nel caso della Cigo non prevede alcuna contribuzione a carico del lavoratore e che qui invece lo riguarda nella misura di 1/3; b) la *durata*, che qui non potrà essere superiore a 1/8 delle ore complessivamente lavorabili da computare in un biennio mobile, in relazione al tipo di causali. Due elementi – finanziamento e durata – che lungi dal ricomporre una disparità sostanziale di trattamento, rischiano di suggellarla *sine die*, ben oltre a quella «sperimentalità» che aveva animato il legislatore del '96. Su questi aspetti della riforma si tornerà nuovamente nelle conclusioni finali.

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

3.2 Assistenza sanitaria integrativa

Un altro ambito nel quale in questi anni si è assistito a una espansione delle previsioni contrattuali è quello dell'assistenza sanitaria integrativa. Essa ricorre ormai in quasi tutti i testi degli accordi nazionali. Il contratto dell'agroindustria dispone l'istituzione di un fondo sanitario integrativo per i lavoratori a tempo indeterminato, finanziato con un contributo a carico dell'azienda pari a 10 euro al mese per 12 mensilità. Tale importo potrà essere aumentato di ulteriori 2 euro mensili a partire dal 2013, questa volta a carico del lavoratore, dietro espressa volontà dello stesso. Qualora però essa non dovesse essersi manifestata, il lavoratore decadrà dall'iscrizione, cessando automaticamente anche la contribuzione da parte dell'azienda. Un fondo analogo è previsto anche nel contratto dei panificatori artigiani. Il contratto degli operai agricoli costituisce un fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fisa), al fine di erogare prestazioni anche per gli infortuni sul lavoro con effetti invalidanti permanenti e totali, nonché in caso di morte, con la corresponsione aggiuntiva di 45.000 euro nel primo caso, e di 35.000 nel secondo.

Anche il settore chimico-farmaceutico è dotato di un proprio fondo per l'assistenza sanitaria. Si chiama Faschim ed è finanziato, dal 1° aprile 2010, con un contributo di 252 euro annui a carico delle imprese e di 36 euro annui a carico dei lavoratori, entrambi rateizzati mensilmente. Il contratto della gomma-plastica contiene una previsione di forme di assistenza sanitaria integrativa alle prestazioni del Ssn, da realizzare attraverso la contrattazione collettiva. A tale scopo il contratto nazionale del 2010 ha previsto l'istituzione di un'apposita commissione paritetica, invero già prevista nei precedenti rinnovi, avente l'obiettivo di esaminare le condizioni normative e operative per eseguire tutte le attività necessarie all'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa. Nel contratto dei cartai è stabilita l'istituzione di un'apposita commissione di studio per la realizzazione di un fondo di assistenza integrativa.

Il contratto degli elettrici definisce l'impegno delle parti ad assicurare l'accesso a una copertura integrativa a tutti i lavoratori del settore, lasciando che sia il livello aziendale quello in cui verranno concretamente definite le modalità sulla base delle esperienze finora realizzate nel settore. Nel settore dell'occhialeria, dominato come in pochi altri casi da una sola grande impresa produttrice (Luxottica), già fortemente distinta in tema di welfare aziendale, le iniziative in tema di as-

sistenza sanitaria integrativa verranno realizzate grazie a un finanziamento a carico delle imprese pari a un costo di 3 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato.

Nell'artigianato un accordo interconfederale del settembre 2010 predispone la costituzione di un fondo integrativo intercategoriale per i lavoratori dipendenti da imprese del settore che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro. Il contributo è a carico delle imprese, ed è pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

Tutti i contratti nazionali che riguardano gli impianti fissi nel settore delle costruzioni (cemento, laterizi, lapidei, legno) stipulati nel 2010 prevedono l'istituzione di appositi fondi categoriali per l'assistenza integrativa. Ad eccezione che nel legno Confapi, nei testi che fanno capo a Confindustria il finanziamento è delle imprese ma la gestione concreta è rimessa interamente ai sindacati. Il contratto del cemento e quello dei laterizi prevedono una commissione per approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo nazionale settoriale o anche intersettoriale. Una procedura simile, con l'impegno ad istituire una commissione tecnica paritetica ad hoc, si sta adottando anche nel settore lapidei e in quello del legno. Nel frattempo sono state definite le quote mensili a carico dell'azienda e del lavoratore: per l'azienda, 8-10 euro nel cemento, 8 euro nel legno, 5 nei laterizi e nei lapidei. A carico del lavoratore, 2 euro in tutti i settori.

L'assistenza sanitaria integrativa nel settore delle costruzioni chiama in causa il ruolo delle Casse edili. In base a un accordo di settore siglato il 24 aprile 2002, col quale si dava attuazione delle disposizioni contenute nel Ccnl del 15 giugno 2000 (art. 96), è stato convenuto che gli operai iscritti alla Cassa edile accederanno ai servizi resi da un'apposita carta sanitaria (Sanicard). Il costo, non superiore a 1,55 euro annui per ciascun operaio, è posto a carico delle Casse edili medesime. Il Coordinamento nazionale delle casse edili (Cnce) ha predisposto e stipulato una convenzione nazionale con un pool di compagnie sulla copertura assicurativa relativa ad ipotesi di intervento, integrative a quelle del servizio sanitario nazionale (grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie). L'attuazione di tale convenzione viene demandata a livello locale.

I contratti del credito e degli assicurativi si distinguono per la previsione di specifiche disposizioni a vantaggio di quei lavoratori che dovessero necessitare di cure di lunga durata (*long term care*). Quelli dell'agroindustria e delle somministrazioni per aver previsto forme di

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

assicurazione specifiche per coloro che dovessero subire infortuni invalidanti e che si protraggono oltre la durata della missione (somministrazioni).

Nel contratto per i lavoratori in somministrazione si prevede la possibilità di fruire di un prestito per spese sanitarie che sia di importo compreso fra i 4000 e i 10.000 euro. La richiesta del lavoratore dovrà essere debitamente motivata e soggetta alla valutazione della commissione istituita a questi fini in rapporto al Fondo di garanzia dell'ente bilaterale. Sul versante delle spese sanitarie Ebitemp riconoscerà rimborsi e sussidi per farvi fronte non soltanto per quelle sostenute dai lavoratori, ma anche dei figli e del coniuge che sia fiscalmente a carico. Ciò potrà avvenire in costanza di missione o anche nei 120 giorni successivi alla cessazione del rapporto, se la missione ha una durata superiore ai 30 giorni. In casi del genere viene riconosciuto un rimborso pari al 100% del ticket sanitario.

Gli ultimi rinnovi del terziario hanno sancito l'istituzione di un fondo settoriale di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est). Il diritto all'assistenza sanitaria integrativa è definito dal Ccnl «irrinunciabile e inderogabile» e non è consentito ai datori di lavoro di stipulare polizze alternative a quelle individuate dal testo nel Fondo Est. Finanziato con un contributo a carico dell'azienda che è, per il personale a tempo indeterminato, pari a 10 euro mensili per ciascun iscritto, e per il personale a tempo determinato, pari 7 euro. È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende, pari a 30 euro per ciascun lavoratore. L'ultimo rinnovo del terziario – siglato separatamente il 26 febbraio 2011 – ha introdotto un principio, che insieme a quelli che d'ora in poi riguarderanno la derogabilità del contratto nazionale ad opera di quelli di secondo livello, ha indotto la Filcams-Cgil a non firmare il testo del nuovo contratto. Il nuovo contratto prevede che per quanto attiene la corresponsione dell'indennità di malattia il datore di lavoro avrà la possibilità di esonero dal versamento del 2,44% all'Inps. In sostituzione di ciò viene prevista la facoltà che il datore corrisponda direttamente il trattamento economico di malattia. Questo caso, per quanto finora isolato, rivela a nostro avviso le insidie di un modello di trasformazione del welfare che, dalla copertura pubblica e universalistica, si orienta verso forme sempre più settorializzate, aziendalizzate e finanche individualizzate di protezione sociale.

Il recente contratto per gli studi professionali istituisce l'assistenza sanitaria supplementare, da realizzare attraverso la costituzione di un'apposita Cassa, denominata «Cadiprof». Delle sue prestazioni potranno

beneficare i circa 700.000 addetti coperti dal contratto. La Cassa verrà finanziata con quote a carico dei datori di lavoro, pari a 14 euro mensili per 12 mesi (che diventeranno 15 euro dal 1° settembre 2013), con l'aggiunta di 24 euro una tantum quale quota di iscrizione per ogni singolo beneficiario.

3.3 *Welfare contrattuale*

A fianco delle misure adottate in materia di sostegno al reddito e di sanità integrativa, si pongono poi altri ambiti mediante i quali la contrattazione amplia il suo raggio di interventi. Essi possono essere catalogati sotto la categoria generica e inclusiva di welfare contrattuale. Se ci limitiamo a guardare al panorama contrattuale di settore, possiamo rilevare una serie di articoli e clausole sempre più diffusamente intitolate al «welfare». Il contratto della chimica riafferma il valore innovativo del progetto Welfarma, realizzato con un accordo del 20 novembre 2008, e lo estende anche ai comparti della chimica (Welfarchim), col fine di definire iniziative bilaterali a sostegno dell'occupabilità e il reimpiego del personale nel mondo del lavoro. L'adesione delle imprese e dei lavoratori a queste iniziative sarà volontaria. Esso prevede inoltre, fra le misure a sostegno del reddito, la possibilità di stipulare a livello aziendale convenzioni per la cessione di beni o servizi ai dipendenti. Tali convenzioni potranno riguardare asili nido, esercizi commerciali, istituti di credito e compagnie assicurative presenti sul territorio, «al fine di offrire ai lavoratori la possibilità di ottenere beni e servizi a condizioni vantaggiose».

L'ente bilaterale del settore agroindustria ha il compito di organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare. Oltre al sostegno al reddito vi è l'integrazione delle indennità contrattuali e di legge a sostegno della maternità e della paternità per il periodo di astensione facoltativa post-parto. L'ente bilaterale agricolo nazionale si occupa di organizzare e gestire attività e/o servizi bilaterali in tema di welfare e di integrazione al reddito, e di promuovere e coordinare lo sviluppo delle casse *extra legem* e degli altri organismi bilaterali territoriali che erogano prestazioni e servizi a favore dei lavoratori.

Il contratto del settore dell'occhialeria prevede la costituzione di una commissione paritetica nazionale per la definizione di una o più iniziative di welfare a favore dei lavoratori, in grado di consentire l'applicazione di benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge.

All'interno del capitolo intitolato ai diritti individuali si ritrova un pez-

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

zo fra i più innovativi e qualificanti del contratto del 2008 per i lavoratori in somministrazione. A cominciare dall'articolo 12, dedicato alla maternità, e che rappresenta una novità assoluta rispetto al Ccnl del 2002, in cui questa materia non aveva ricevuto alcuna trattazione specifica. Un altro elemento significativo del contratto dei lavoratori in somministrazione è la costituzione presso Ebitemp di un fondo di garanzia per l'accesso al credito. Il prestito, personale, può essere di due tipo: al consumo o di carattere sociale. Il credito al consumo può essere concesso fino a un massimo di 4000 euro, articolato in tre fasce. Per i prestiti fino a 1000 euro; fra 1000 e 1500; oltre 2500 e fino a 4000⁹.

Al welfare contrattuale possiamo poi ascrivere una serie di prestazioni più o meno tradizionali contenute, e non da ora, in alcuni contratti. Ad esempio le borse di studio per i figli, presenti nella contrattazione degli edili e di alcuni comparti artigiani (cfr. *infra*). O una serie di agevolazioni predisposte – per il tramite delle casse edili – nelle costruzioni; ad esempio in materia di indumenti e calzature di lavoro. Nei settori dell'edilizia e dei manufatti cementizi, ma anche nel rinnovo per gli operai agricoli, sono previste norme specifiche per la tutela dei tossicodipendenti e dei loro familiari, che potranno essere messi in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. In questi stessi settori si ritrovano inoltre alcune misure specifiche rivolte ai lavoratori immigrati extracomunitari, ai quali si riconoscono modalità particolari di godimento di ferie e permessi in modo da favorire un godimento prolungato che ne agevoli il ritorno in patria per le ferie, qualora il lavoratore

⁹ Nel primo caso non sarà richiesta alcuna motivazione, diversamente che negli altri due casi – dove l'importo del prestito è più alto – e la richiesta, motivata, sarà valutata da una commissione. Per accedere al credito oltre i 2500 euro e fino a 4000 bisognerà che prima sia stato richiesto ed estinto un prestito per importo minore, di almeno 1000 euro, concesso da Ebitemp. I prestiti di carattere sociale sono di importo che può variare fra i 4000 e i 10.000 euro. La loro richiesta da parte dei lavoratori deve essere motivata e rientrare nella casistica prefigurata dal contratto, vale a dire cauzione dell'affitto per la casa, spese notarili nel caso di acquisto dell'abitazione principale, costi di inserimento sociale per i lavoratori immigrati, spese sanitarie. Per i lavoratori la cui attività dovesse richiedere il trasferimento di domicilio viene riconosciuto un apposito contributo di mobilità territoriale, della somma una tantum di 700 euro (1000 in caso di assunzioni a tempo indeterminato), a fronte di un contributo pari almeno al doppio riconosciuto dall'Apl.

dovesse farne richiesta. Analogamente il rinnovo dei panificatori artigiani. Sebbene in aumento rispetto al passato, non sono ancora molte le categorie e i contratti in cui le parti si impegnano a predisporre piani formativi specificamente volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei prestatori di lavoro stranieri. È il caso dei metalmeccanici Confapi, degli operai agricoli, degli addetti al turismo, sia Confcommercio che Confindustria.

Fra le disposizioni più recenti dobbiamo menzionare quelle contenute nella contrattazione del terziario, dove sono previste una serie di agevolazioni per le lavoratrici in materia di nascita di figli, eventuali disabilità di questi ultimi, accesso agli asili nido.

4. *L'ente bilaterale: l'Ebam-Marche in prospettiva comparata*

Si è già detto in precedenza come lo sviluppo degli enti bilaterali abbia riguardato, innanzitutto, settori caratterizzati tradizionalmente da elevata fragilità, frammentazione produttiva e debolezza della rappresentanza sindacale.

Fra questi settori rientra certamente l'artigianato che, al pari dell'edilizia e, seppur con una storia meno antica, rappresenta al giorno d'oggi uno degli ambiti produttivi in cui lo sviluppo degli enti bilaterali è stato più consistente.

Ormai da parecchi anni, infatti, le maggiori confederazioni artigiane e sindacali italiane hanno congiuntamente deciso di conferire alla bilateralità una funzione preminente, sul versante sia delle relazioni industriali che dell'assistenza sociale e mutualistica, a tutela dei lavoratori e delle stesse imprese artigiane. Tale processo è peraltro culminato di recente con la firma unitaria (nel corso del 2010) dell'atto sulla «nuova bilateralità», in base al quale le prestazioni erogate dagli enti bilaterali sono diventate «diritto contrattuale» (cfr. *supra*).

Ciò significa che tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione del Ccnl dell'artigianato sono tenute ad aderire alla bilateralità, oppure nel caso in cui ciò non avvenisse, a corrispondere comunque ai lavoratori una quota aggiuntiva di retribuzione ed erogare prestazioni equivalenti a quelle erogate dal sistema nazionale e regionale della bilateralità.

Lo sviluppo degli enti bilaterali nel settore dell'artigianato è dunque di origine eminentemente contrattuale e, in prospettiva più di lungo periodo, scaturisce in particolare da una serie di accordi interconfederali

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

sottoscritti nel decennio compreso fra i primi anni '80 e i primi anni '90. Tali accordi hanno avuto un dispiegamento a partire dal livello territoriale regionale, per quanto riguarda il sostegno al reddito dei lavoratori, la formazione professionale, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la rappresentanza sindacale, la mutualizzazione di alcune prestazioni contrattuali.

Tenuto conto dell'assenza, al momento, di indagini volte a ricostruire – più nello specifico – il tipo di prestazioni che vengono fornite da questi enti, di seguito si focalizzerà l'attenzione su un caso regionale, le Marche, e sul rispettivo Ente bilaterale dell'artigianato: l'Ebam.

Dopo una ricostruzione basata su documentazioni e interviste a testimoni privilegiati¹⁰, in un secondo momento si tenterà di rilevare, in un'ottica comparata e del tutto esplorativa, ciò che avviene anche in altre esperienze regionali.

4.1 L'Ebam, Ente bilaterale artigianato Marche

L'istituzione dell'Ebam risale al 1995. Attraverso questo ente vengono organizzate e gestite varie prestazioni destinate alle aziende e ai lavoratori, le quali rientrano all'interno di quattro fondi istituiti nel corso del tempo nel quadro degli accordi fra le parti sociali¹¹:

- a) il Fondo di sostegno al reddito (Fsr), le cui prestazioni saranno analizzate più nello specifico subito di seguito;
- b) il Fondo di rappresentanza sindacale (Frs), finalizzato alla promozione delle rappresentanze sindacali e alla garanzia dell'assistenza contrattuale;
- c) il Fondo per la formazione (Ff), destinato alla programmazione e organizzazione della formazione teorica di primo inserimento, della formazione professionale e della formazione continua a favore dei dipendenti e dei titolari di impresa;
- d) il Fondo integrativo artigianato Marche (Fiam) con funzione di mutualizzazione di alcune normative contrattuali (infortunio, malattia,

¹⁰ Le interviste sono state condotte nell'ambito della già citata ricerca (maggio-giugno 2011) e sono state rivolte a rappresentanti delle organizzazioni sindacali e a un referente Ebam. La ricostruzione qui presentata si è basata inoltre su vari materiali disponibili on-line sul sito dell'ente (<http://www.ebam.marche.it/>).

¹¹ A questi quattro fondi si aggiunge inoltre «l'osservatorio regionale sull'artigianato» e il Cpra (Comitato paritetico regionale artigianato), previsto in applicazione delle normative in materia di sicurezza nelle imprese artigiane.

maternità e ricovero ospedaliero) e di miglioramento del sistema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dei quattro fondi il Fsr è quello che rientra a pieno titolo nei recenti accordi interconfederali che hanno dato avvio alla «nuova bilateralità» e alla contrattualizzazione delle prestazioni (cfr. *supra*). Il finanziamento del fondo avviene in base alla quota di 61,25 euro prevista dagli accordi su un totale di 125 euro che le aziende sono tenute a versare direttamente all'ente¹². Di questi 61,25 euro una quota di 29 euro è «intangibile», ovvero è destinata esclusivamente alle integrazioni che spettano all'ente bilaterale per l'attivazione di specifiche misure previste dalla normativa nazionale (cfr. *infra*). Le risorse rimanenti vengono, invece, destinate alle spese di gestione e in particolare all'erogazione di una serie di prestazioni aggiuntive. Se passiamo infatti ad analizzare più nello specifico il tipo di prestazioni che vengono fornite dall'Ebam vediamo come queste si articolano su due livelli. Un primo livello rimanda alla prestazioni cosiddette di livello «A», derivanti dall'applicazione di norme nazionali:

- A.1) contratti di solidarietà: per l'attivazione di questo ammortizzatore (esteso dalla l. 263/93 anche alle imprese non rientranti nel campo di applicazione del trattamento di integrazione salariale), la legge prevede che il contributo (25% della retribuzione persa)¹³ venga erogato a condizione che i lavoratori con orario ridotto percepiscano a carico dei fondi bilaterali una prestazione di entità non inferiore alla metà del contributo pubblico. In questo caso l'Ebam garantisce un contributo pari al 12,50% fino a 520 ore; mentre nel caso di riduzione oltre le 520 ore l'integrazione è sottoposta ad una valutazione da parte dell'ente sulla base delle disponibilità finanziarie;
- A.2) sospensioni - indennità di disoccupazione ordinaria (cfr. anche *supra*): si tratta di un ammortizzatore destinato al settore dell'artigianato che permette all'azienda di mettere in sospensione (previo accordo sindacale) i propri lavoratori o alcuni di essi fino ad un massimo di 90 giornate di calendario per dipendente per anno solare. La sospensione garantisce una copertura della retribuzione pari all'80%

¹² Si segnala che in precedenza, nella regione Marche, il versamento destinato all'ente bilaterale era di 65 euro, dunque superiore. Di converso, stando alle interviste, il contributo risultava più basso in altre Regioni (per esempio, in Lombardia era di circa 40 euro): pertanto in questi casi la nuova previsione ha significato un afflusso aggiuntivo di risorse a favore degli enti bilaterali.

¹³ Cfr. <http://www.inps.it/>.

(simile alla cassa integrazione) che, tuttavia, interagendo coi massimali stabiliti annualmente dall'Inps risulta nella sostanza «fittizia»¹⁴. In questo caso la quota di intervento dell'Ebam è pari al 20% dell'integrazione Inps. Negli ultimi anni l'Ebam è riuscito a garantire la copertura per l'attivazione di questa misura fino a circa metà anno. Terminate le risorse le aziende hanno fatto ricorso alla cassa in deroga;

A.3) indennità per sospensione/licenziamento apprendisti: anche in questo caso per l'attivazione della misura è obbligatoria la compartecipazione da parte dell'ente bilaterale in misura del 20% dell'integrazione Inps. L'indennità è riconosciuta solamente agli apprendisti che erano tali al 29.11.2008 (esclusi dunque quelli successivi); corrisponde all'80% della retribuzione per un massimo di 90 giornate nell'intero arco della qualifica di apprendista¹⁵.

Per l'attivazione di queste tre prestazioni l'impresa deve risultare in regola nei versamenti all'ente almeno nell'anno di riferimento della richiesta. Diversamente per le prestazioni di livello «B» (tab. 1) il periodo viene esteso ai due anni precedenti la richiesta. Le prestazioni che rientrano in questo livello comprendono vari tipi di contributi di sostegno alle imprese (incentivi per occupazione aggiuntiva; innovazione e sicurezza; ripristino attività) nonché misure più di welfare (tipo assegno studio e contributo sanitario) rivolte sia ai dipendenti che agli imprenditori.

In termini di adesioni l'Ebam ha registrato nel corso degli ultimi anni un notevole incremento. Nel biennio 2010-11 i lavoratori iscritti sono praticamente raddoppiati, arrivando ad un totale di 42mila, ovvero circa l'80% dei lavoratori del settore dell'artigianato marchigiano (al netto dei settori edilizia e autotrasporto). Questa forte crescita si spie-

¹⁴ Ciò significa che, per esempio, tenendo conto dei massimali stabiliti nel 2010 (892 euro per retribuzioni lorde sotto i 1931 euro) l'80% è stato corrisposto solo nel caso di retribuzioni estremamente basse, ovvero in termini lordi pari a circa 1100 euro mensili.

¹⁵ Come è stato evidenziato nel corso delle interviste, l'estensione di questa misura agli apprendisti, pur da apprezzare, presenta alcune criticità. Innanzitutto è stata limitata ai soli apprendisti che erano tali alla data del 29.11.2008 (ovvero la data di entrata in vigore del decreto legge 185 del 29.11.2008, convertito con modificazioni dalla l. 2/2009) con una discriminazione a sfavore di tutti coloro che sono stati assunti con questa qualifica solo successivamente. In secondo luogo, diversamente dagli altri lavoratori, le 90 giornate di sospensione valgono unicamente per gli apprendisti su base triennale e non si «ricaricano», come avviene normalmente, su base annuale.

ga ovviamente coi cambiamenti normativi/contrattuali registrati a partire dal 2009 (obbligo di compartecipazione dell'ente bilaterale per l'attivazione della sospensione; contrattualizzazione delle prestazioni) (cfr. *supra*) che hanno sospinto le adesioni agli enti bilaterali.

Tabella 1- Ebam: prestazioni livello «B»

Destinatari	Prestazione	Ammontare
Aziende	<i>Occupazione aggiuntiva</i>	€ 1033: assunzione di lavoratori tempo indet. € 517: prima assunzione ditte titolare donna o under 35 € 517: trasformazione tempo indet. contratto determ./inserimento
	<i>Formazione imprese</i>	70% spesa sostenuta; contributo max € 500
	<i>Ripristino attività/calamità naturali</i>	20% spesa; contributo max € 8000
	<i>Innovazione tecnologica/ambiente/sicurezza</i>	10% costo messa a norma impianti e acquisto macchinari; contributo max € 3000 Per leasing, abbattimento 2% tasso interesse 10% spese certificazione qualità e brevetti
	<i>Assegno studio figli</i>	€ 400: diploma (voto min. 80/100) € 500 laurea triennale entro 4 anni iscrizione € 750 laurea specialistica entro 3 anni iscrizione € 1250: laurea ciclo unico entro 6/7 anni iscrizione
Aziende/ Dipendenti	<i>Contributo sanitario</i>	10% spesa sanitaria detraibile (per spese sup. € 1500); contributo max: € 700

Fonte: <http://www.ebam.marche.it/>.

4.2 Le prestazioni degli enti bilaterali dell'artigianato in altre Regioni

Come s'è visto le prestazioni rientranti nel cosiddetto livello «B» sono rivolte sia ai lavoratori che alle imprese. Queste prestazioni tendono inoltre a differenziarsi fra i vari enti bilaterali regionali, in base al regolamento e al tipo di lettura dei bisogni che è stata fatta dalle parti sociali. Per cui è interessante verificare il tipo di prestazioni aggiuntive che vengono erogate nei territori.

Limitando l'attenzione ai soli casi regionali considerati nell'ambito della ricerca Ires - Università politecnica delle Marche e, per ragioni di spazio, alle sole prestazioni destinate ai dipendenti, emerge un panorama variegato (tab. 2). Esistono vari interventi che spaziano dal sostegno al reddito per lavoratori esclusi dal sistema degli ammortizzatori, a varie misure di welfare come borse di studio, contributi per spesa sanitaria, frequenza nidi e maternità (quest'ultime destinate nella

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

gran parte dei casi anche agli stessi imprenditori). L'unica eccezione è la Puglia, dove il sistema prevede unicamente contributi a sostegno del reddito e non anche misure aggiuntive di welfare.

Fra questi casi è interessante fare un approfondimento sul Veneto. Qui infatti le prestazioni fornite alle imprese e ai lavoratori risultano composte da un primo livello omogeneo per tutte le categorie (es. quello riportato in tab. 2); e da un secondo livello in cui le prestazioni risultano invece differenziate per categoria sia in termini di presenza (tab. 3) che di contenuto a parità di prestazioni (vedi tab. 4, es. rimborso spese sanitarie).

Tabella 2 - Prestazioni dipendenti enti bilaterali artigianato

Ente	Prestazione	Ammontare
Elba Lombardia	<i>Sussidio lavoratori sospesi senza requisiti indennità</i>	80% retribuzione fino max 90 giorni
	<i>Sussidio lavoratori licenziati/ giustificato motivo oggettivo</i>	€ 104 settimanali (€ 80 per apprendisti) per max 20 settimane
	<i>Contributo biennale anzianità professionale</i>	€ 170: almeno 14 anni € 200: almeno 20 anni
	<i>Sussidio lavoratori sospesi Cig in deroga</i>	€ 200 mensili per max 5 mesi
	<i>Contributo trasporto</i>	€ 75: abbonamenti sett./mens. durata non inferiore a 6 mesi anche non continuativi; € 150: abbonamenti mens./ann. durata non inferiore a 10 mesi anche non continuativi
	<i>Borse di studio dipendenti</i>	€ 260: conclusione corsi triennali € 520: conclusione diplomi scuola secondaria € 775: conclusione corsi/diplomi laurea
	<i>Contributo scolarità figli</i>	€ 400: conclusione scuola media superiore/qualificazione professionale
	<i>Rette asili nido</i>	€ 500: famiglie monoparentali; € 350: altre famiglie
	<i>Contributo lavoratore licenziato/ ragioni oggettive</i>	€ 9,50 (€ 5,60 apprendisti) per ogni giornata disoccupazione (max 16 sett.)
Ebav Veneto	<i>Formazione apprendisti e lavoratori immigrati</i>	€ 100: partecipazione apprendisti formazione interna assistita 100% spesa sostenuta e max € 200 (corsi di lingua italiana)
	<i>Contributo scuola</i>	€ 300: iscrizione almeno 2 figli (asilo nido; scuola dell'infanzia; scuola primaria e secondaria di primo grado)
	<i>Spesa sanitaria grave/ urgente extra Ssn</i>	fino al 50% della spesa sostenuta, max € 2500
	<i>Contributo figli minori con patologie gravemente invalidanti</i>	€ 350 annui (max 5 anni)

segue *Tabella 2 - Prestazioni dipendenti enti bilaterali artigianato*

Ente	Prestazione	Ammontare
Eber Emilia- Romagna	<i>Contributo sospensione</i>	50% retribuzione: dipendenti esclusi da disoccupazione ordinaria e Cig ; € 7,80 die: lavoratori a domicilio (max 65 giorni)
	<i>Contributo interruzione fonti energetiche</i>	50% retribuzione (max 16 h annue)
	<i>Intervento straordinario riduzioni orizzontali orario</i>	50% retribuzione mancante per riduzione subita (max 25% orario giornaliero)
	<i>Astensione facoltativa maternità</i>	50% retribuzione; € 7,80 die lavoratori a domicilio (primi 3 mesi)
		25% retribuzione; € 3,90 die lavoratori a domicilio (ulteriori 3 mesi)
Ebap Puglia	<i>Contributo interruzione eventi di forza maggiore</i>	80% retribuzione (max 40 h)
		60% retribuzione (ulteriori 60 h)
		40% retribuzione (ulteriori 346 h)
	<i>Indennità mobilità (lavoratori senza indennità)</i>	€ 103,29 sett. (per max 12 sett.)
	<i>Contributo biennale anzianità professionale</i>	€ 155 (almeno 15 anni)

Fonte: raccolta e analisi informazioni on-line (maggio 2012): www.elba.lombardia.it; www.ebav.veneto.it/; www.eber.org/; www.ebapuglia.com.

I fattori che hanno influito nel Veneto a favore di questa ulteriore articolazione delle prestazioni lungo linee «contrattuali-categoriali» sembrano essere essenzialmente due. In primo luogo, una certa tradizione nell'approvazione di accordi regionali integrativi ai contratti nazionali di categoria, in cui è rientrato anche il sistema della bilateralità (con la previsione di contribuzioni all'ente e l'erogazione di prestazioni differenziate). In secondo luogo la notevole adesione dei lavoratori e delle aziende artigiane venete al sistema della bilateralità (circa 140 mila associati). Questo aspetto risulta fondamentale anche per spiegare la stessa differenziazione fra i casi regionali in termini di sviluppo e qualificazione dell'intervento degli enti bilaterali. A titolo d'esempio un caso come le Marche, pur registrando un'elevata incidenza di lavoratori artigiani e di adesione all'ente bilaterale, non potrebbe sostenere uno schema di prestazioni tipo quello veneto, dato il peso quantitativo (in valori assoluti) molto più basso.

La diversa massa «critica» mobilitabile in termini di adesioni spiega anche – fra le altre cose – il motivo per cui il grado di sviluppo e di qualificazione dell'intervento degli enti bilaterali risulta – stando alle interviste – meno «avanzato» nel Mezzogiorno.

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

Tab 3

RPS

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALISMO

Tab 3

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

Tab 3

RPS

WELFARE CONTRATTUALE E BILATERALISMO

In quest'area del paese, infatti, il peso comunque marginale dell'artigianato nella struttura produttiva si congiunge con livelli di adesione più contenuti: mediamente fra il 10-20%, mentre nel Centro-Nord l'adesione si attesta fra il 60-70%. Un dato significativo tenendo conto che le prestazioni degli enti bilaterali oltre ad essere state contrattualizzate risultano condizionali per l'attivazione di misure Inps di sostegno al reddito (vedi sospensione e contratti di solidarietà).

Tabella 4 - Contributo Ebav per copertura spese ticket sanitari, visite mediche, esami diagnostici (fatture 2011)

Categoria	% rimborso	€ Spesa annua min.	€ Contributo max
Ac	60	100	600
Al	60	—	593
At	50	100	750
Ce	50	103,29	180
Ch	50	100	200
Co	50	100	250
Gr	50	206,58	180,76
Pu	50	103,29	500
Le	50	103,29	413,17
Me	50	103,29	105
Oc	50	130	150
Od	30	180,76	103,29
Pa	50	130	150
Pl	50	100	250
Te	50	130	130
Ve	50	110	260

Fonte: elaborazioni su informazioni e dati reperibili al sito: <http://www.ebav.veneto.it/> (consultazione: maggio 2012).

5. Considerazioni conclusive

La crisi finanziaria di questi ultimi anni, e le misure di austerità adottate dai governi sotto la pressione del nuovo patto di stabilità e crescita, si stanno ripercuotendo drammaticamente sulle condizioni di vita e lavoro di milioni di cittadini europei. La crisi del debito e le severe politiche di rientro imposte dal *Fiscal compact*, sono destinate a tradursi in un'ulteriore e pesante contrazione delle risorse destinate

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

all'occupazione e alla protezione sociale¹⁶. La contrazione delle voci di budget dedicate al welfare, con la *spending review*, sta già pesantemente colpendo gli enti locali¹⁷, il cui taglio dei trasferimenti statali finirà col riflettersi pesantemente sul numero e sulla qualità dei servizi sociali del territorio.

Di fronte al drastico ridimensionamento del welfare pubblico, rischia di determinarsi un vuoto rispetto al quale la contrattazione collettiva, mediante i suoi assetti bilaterali e le sue pratiche di ispirazione vagamente neo-mutualistica, può verosimilmente ampliare i suoi ambiti di intervento. La rassegna di accordi nazionali ed esperienze di cui si è provato a riferire ne porta già i tratti sintomatici. Come si è visto, la contrattazione collettiva ha proceduto a implementare e a diffondere la bilateralità ben al di là degli ambiti in cui finora aveva posto le sue radici (edilizia; artigianato; agricoltura), trovando nuovi spazi di espansione fra bancari e assicurativi, nell'agroindustria, nei comparti della chimica e persino nell'industria metalmeccanica.

Gravi problemi verrebbero a porsi qualora dovesse malauguratamente ripetersi il caso di importanti accordi nazionali siglati separatamente, come nel caso dei meccanici e del terziario, ponendo ciò – fra i tanti altri – il problema delle sue ricadute sul sistema della bilateralità: il suo finanziamento, la gestione, le prestazioni elargite e il bacino dei suoi beneficiari (Bavaro, 2010). L'accordo interconfederale unitario del 28 giugno 2011, con le sue regole in materia di rappresentanza e validazione della contrattazione, dovrebbe quanto meno auspicabilmente scongiurare questo rischio.

A fianco del livello nazionale e settoriale della contrattazione, e molto spesso in completa autonomia da quest'ultimo, si registra la diffusione – apparentemente significativa – di un welfare aziendale, sulla cui natura si concentra la ricerca realizzata da Ires e Università di Ancona e di cui ci riferiscono altri contributi ospitati su questo numero di «Rps».

Ci si limita a rilevare come oggi appaiano sempre di più i casi di aziende, riportati dalla stampa nazionale, che unilateralmente o su basi negoziali intraprendono azioni in tema di welfare integrativo¹⁸. Uno

¹⁶ A riguardo si veda, fra gli altri, Farina, 2012.

¹⁷ Sul tema, fra gli altri, Ascoli e Pavolini, 2010.

¹⁸ Si va dalle agevolazioni per l'uso dei trasporti, ai nidi aziendali/ludoteche (Tod's, Fiat Mirafiori, Vodafone Pozzuoli, Pp.Aa., Eni, Intesa Sanpaolo, Generali, Luxottica, Gucci, Camst Coop, Gd, Campari); dai figli in ufficio (ErgonixArt) alle misure di conciliazione (Ministeri; Prov. Trento; Enel). Ci sono le

studio dell'Osservatorio Assolombarda (2011) – realizzato in collaborazione con la Camera del Lavoro di Milano, la Cisl e la Uil della Lombardia – rilevava di recente come un'impresa su tre stia già adottando iniziative ad hoc e che un 12% sta valutando di farlo quanto prima.

È proprio a livello decentrato che spesso vengono adottate alcune misure originali che il sindacato tende poi, quando ci riesce, ad estendere all'intero settore. Emblematico a riguardo il rapporto fra Luxottica e il contratto del settore occhialeria in tema di assistenza sanitaria integrativa, o dei grandi gruppi dei comparti energia ed elettricità e il rispettivo contratto nazionale. Stesso discorso per edilizia e impianti fissi. O anche, nel ramo assicurativo, dove l'originale previsione della cosiddetta *long term care* – prevista dal contratto di settore – scaturisce da una pratica già adottata dalle compagnie nei confronti dei propri dipendenti. Si tratta in questi casi di esperienze aziendali che sono un prodotto genuino della contrattazione collettiva di secondo livello, i cui esiti più avanzati incontrano il recepimento ad opera dei contratti nazionali, secondo una interazione di flussi che – nel corso dei decenni – ha positivamente caratterizzato il doppio livello contrattuale del modello italiano. Del resto, è in questa duplicità di flussi, ascendenti e discendenti, che risiede il suo valore peculiare. Va tuttavia rilevato come vi siano sempre più casi in cui l'azienda persegue espressamente l'obiettivo di sganciarsi da ogni richiamo al quadro nazionale del settore, per sperimentare forme di intervento specificamente aziendali. Si sarebbe in questo caso in presenza di quella tendenza, evocata all'inizio di questo contributo, all'aziendalizzazione più o meno corporativa dei rapporti collettivi di lavoro. Prospettiva questa che ha trovato

polizze sanitarie aziendali (Intesa San Paolo; San Benedetto; Barilla; Luxottica; Tetra Pak, la Bcs di Abbiate Grasso), l'assistenza pediatrica (Edison), le *Casse Vita* (Barilla) e la *long term care* (imprese assicuratrici). E poi ancora i buoni pasto, il carrello della spesa (Luxottica), gli sconti al supermercato (Camst), sulla bolletta (Eni, Enel; Edison), sulle operazioni bancarie (Adecco) o con azioni gratuite agli operai (Luxottica). E le spese scolastiche per i figli (Corepla; San Benedetto), il rimborso libri (Luxottica) e le borse di studio (Eni, Enel, Gd), i campus estivi con corsi di lingua (Edison). E poi ancora: i prestiti ai soci/dipendenti per necessità (Camst), le convenzioni con agenzie di viaggi (Adecco), le vacanze premio anzianità (San Benedetto), il sostegno per i familiari anziani (Politecnico di Torino), la badante aziendale (Tetra Pack, Bracco), le agevolazioni per trasporto lavoratori disabili (Gd), l'accorpamento ferie per lavoratori immigrati (edilizia; agroindustria; panificazione).

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arloti

un primo riscontro, ad esempio, nell'aziendalizzazione dei fondi del sostegno al reddito nell'industria chimica e nel settore del credito. Sempre più aziende, infatti, paiono volersi riappropriare di alcune importanti prerogative che, assunte un tempo in via pressoché esclusiva, erano state poi trasferite e incorporate dalla contrattazione nazionale se non anche, tornando più indietro nel tempo, nel welfare pubblico. L'obiettivo, che rovescerebbe un trend ormai pluridecennale, è quello di accentuare il welfare aziendale a discapito di quello categoriale, in modo da favorire una maggiore adattabilità dei costi e, al contempo, una migliore fidelizzazione dei lavoratori in una prospettiva di *well-being at work* e di impresa socialmente responsabile. Le imprese possono essere mosse da un obiettivo di partecipazione e di *involvement* dei lavoratori, che può avvenire o attraverso il confronto con la rappresentanza sindacale oppure, e qui la prospettiva può assumere ben altre valenze, nell'ambito di tecniche di *human resource management* volte a instaurare modalità di partecipazione diretta, individuale o di gruppo, fra i lavoratori.

Si tratta di benefit che i sindacati, quando hanno concorso a conseguirli, tengono a valorizzare molto rispetto agli esiti, altrimenti non troppo brillanti in una fase critica come questa, del loro impegno negoziale. In un contesto di generale arretramento del welfare e dei servizi locali non può certo sorprendere il diffuso apprezzamento che i lavoratori paiono manifestare verso queste forme di welfare contrattuale e/o aziendale. Come diceva un dirigente sindacale del settore moda e occhialeria: «Questo ritorno di interesse per il welfare contrattuale risponde in qualche caso ad un disagio individuale diffuso nei riguardi del welfare pubblico; esso attiene – nella fase attuale – al rapporto fra lavoratore-cittadino e offerta di servizi da parte del sistema pubblico. Un rapporto oggi critico, specie in alcune aree del paese, e rispetto al quale un ruolo significativo è svolto dalle imprese e dalle culture sociali nei territori». I nuovi scenari della competizione globale pongono una serie di sfide in grado di alterare profondamente – di «stressare» – i tradizionali equilibri socioproductivi dei sistemi territoriali. Basti pensare alle filiere del manifatturiero, alle specializzazioni distrettuali del made in Italy, di fronte ai vincoli di una catena mondiale della produzione e del consumo imperniata sul parametro temporale del *just in time*. L'apertura di un asilo aziendale può costituire il modo col quale un'azienda, che ha al suo interno una forte se non quasi esclusiva componente di occupazione femminile, riesce a fare fronte ad una commessa che dovesse richiedere di intensificare il la-

voro, operando anche sul turno del sabato. Evenienza rispetto alla quale il welfare pubblico locale risulta del tutto impreparato. Iniziative come quelle di Luxottica o Gucci riflettono quest'ordine di preoccupazioni.

Vi è chi in queste esperienze, da sponde anche molte diverse fra loro, scorge i fondamenti di un «secondo welfare»¹⁹ (di un welfare privato, come altri preferiscono definirlo²⁰), in grado di ovviare alle inadeguatezze crescenti del «primo» (ovvero il welfare pubblico), in una prospettiva di ricalibratura e welfare multipilastro alla quale dovranno concorrere, insieme al pubblico, più soggetti privati: parti sociali, fondazioni, terzo settore, assicurazioni, volontariato. Su altri versanti vi è chi in queste esperienze ripone «l'unica speranza» per uscire in modo socialmente accettabile dalla crisi attuale dello stato sociale. Un positivo «ritorno al futuro», posto che per lungo tempo, viene ricordato, il welfare – per operai, contadini e artigiani – ebbe i soli tratti mutualistici ed extra-statuali dell'autorganizzazione sociale²¹. Con riguardo a ciò che oggi chiamiamo welfare aziendale la memoria storica non può che andare alle esperienze intraprese dai settori più illuminati dell'imprenditoria capitalistica, sin dai tempi della prima rivoluzione industriale. Basti pensare a figure di filantropi utopisti come Robert Owen, col suo esperimento prima a New Lanark e poi a New Harmony, o come Charles Fourier, col suo Falansterio. Inevitabilmente – viene fatto accuratamente anche sulle pagine di questo numero della rivista – tornano alla mente precedenti illustri agli albori dell'industrializzazione italiana, durante il fascismo e soprattutto nel corso del secondo dopoguerra: ovviamente il caso della Olivetti di Adriano,

¹⁹ Il termine «secondo welfare» è stato particolarmente divulgato sulle pagine del «Corriere della Sera» da Dario Di Vico (15 giugno 2010) e soprattutto da Maurizio Ferrera (2010a e 2010b). Sulla scia di questo dibattito sono stati avviati vari programmi di ricerca, fra cui il progetto «Secondo welfare» del Centro di ricerca Luigi Einaudi (sotto la supervisione scientifica dello stesso Ferrera), con la gestione di un sito (<http://www.secondowelfare.it>) in cui vengono sistematicamente raccolti e continuamente aggiornati le varie iniziative, i contributi, le analisi sul tema.

²⁰ Ascoli, 2011, pp. 313 ss.

²¹ In tal senso R. Ciccarelli, animatore del movimento *Quinto Stato* e autore di *Fuga dei cervelli* e altri saggi sulle nuove forme della rappresentanza e del welfare del lavoro atipico, che su «Il Manifesto» ne ha diffusamente trattato attraverso un viaggio nelle pratiche che oggi in Italia tentano, su basi neomutualistiche, di costruire un welfare solidale e di comunità (11 luglio 2012).

con le sue peculiarità piuttosto uniche²², ma anche della Fiat degli Agnelli e di Valletta, della Ignis di Borghi, della Marzotto, della Pirelli, della Falk, della Bassetti e altre ancora. Venivano costruiti alloggi e convitti per i dipendenti, centri di formazione, asili e colonie estive per i figli, si istituivano mutue e servizi aziendali.

Ciò che in un modo o in un altro tutti questi approcci hanno in comune è il pensare che ognuno possa in una certa misura provvedere per sé; è l'aziendalismo, e l'idea di poter, di conseguenza, fare a meno di una solida prospettiva di carattere universalistico che, a nostro modo di vedere, solo l'intervento pubblico è in grado di garantire.

Se le prospettive poc'anzi evocate non sono certo prive di un convincente fondamento analitico, assai meno significativa appare la loro traduzione in policy, considerato il carattere a nostro avviso molto ambivalente di queste esperienze su ognuno dei terreni che si è cercato di sondare: welfare, contrattazione, bilateralità, modelli di sindacato.

Iniziamo dal primo. Frutto della crisi reale del welfare pubblico, prospettive come quelle evocate possono tuttavia rischiare di accentuarlo, secondo la nota teoria della profezia che si autoavvera. Si dice «ritorno al futuro», per alludere a stagioni trascorse che, come ricorda giustamente Gallino (2001), non avevano visto il pieno sviluppo del welfare state nemmeno in Gran Bretagna e in Italia non c'era ancora il sistema sanitario nazionale. Si afferma che il «primo welfare ha le armi spuntate» (Ferrera, 2010b), ma il rischio è che con la prospettiva adottata le si spunti ancora di più.

La Legge Fornero sul mercato del lavoro, che di alcune delle analisi riportate ci pare espressamente tributaria, ne è, ad avviso di chi scrive, un esempio. Essa ha scelto di estendere obbligatoriamente il modello degli ammortizzatori bilaterali già sperimentato, su base di legge, in alcuni settori scoperti dalla normativa in materia di integrazione salariale. Adottando questa via il legislatore rinuncia all'obiettivo di una sostanziale uniformazione del sistema, valorizzando e consolidando un modello – quello dei fondi ex legge n. 662/1996 – che a suo tempo era stato concepito in una prospettiva espressamente sperimentale. Un dato che dunque viene rilevato criticamente, in quanto disattende – sul piano generale – la prospettiva da più parti invocata di una riforma complessiva e in senso universalistico degli ammortizzatori sociali. Seppur distante dalla prospettiva sacconiana di un welfare pub-

²² Si veda a riguardo L. Gallino, 2001, ma anche Berta, 1980.

blico minimo²³, con ammortizzatori pressoché interamente devoluti alla bilateralità settoriale, anche in questo disegno si colgono alcuni rischi, e in particolare l'utilizzo di una strumentazione che, in quanto per molti versi (a cominciare da quelli economici del finanziamento) extra-statuale e di categoria, contiene sempre il potenziale di una deriva corporativa, nella quale ogni comparto si ritaglia il suo sistema, di mero riflesso di quelle che sono le proprie forze relative, e le proprie debolezze.

Sul terreno contrattuale e delle relazioni industriali occorre saper cogliere il rapporto dinamico e per certi versi pendolare fra il welfare aziendale, frutto delle capacità negoziali specifiche in alcuni grandi gruppi o anche dell'intraprendenza (più o meno strumentale) di determinate aziende, e quello contrattuale e nazionale di categoria. Con riferimento al primo, sarà importante verificare se esso scaturisca da una dinamica negoziale o piuttosto se non si tratti di un intervento unilaterale del management. In questo secondo caso, oggi come ieri, l'insidia risiede in quel mix che può venirsi a ingenerare, in chiave anti- o anche solo a-sindacale, fra fidelizzazione, paternalismo e mero corporativismo aziendale. Alcune di queste iniziative adottate a livello aziendale appaiono infatti come il frutto di interventi concepiti e realizzati unilateralmente dai datori di lavoro. Il loro fine più o meno esplicito consiste nel conseguire una serie di obiettivi che per il sindacato non possono che rappresentare altrettanti fattori di rischio, e cioè: maggiore fidelizzazione da parte delle proprie maestranze, scavalcando spesso la mediazione sindacale; un contenimento dei costi salariali diretti (si pensi al caso citato del «carrello della spesa» o alla formula «Vodafone welfare», con cui i dipendenti possono scegliere di sostituire con beni e servizi fino al 70% della retribuzione variabile²⁴); l'acquisizione della completa disponibilità della forza lavoro nei weekend. Di certo, e per concludere, la bilateralità ha ricoperto una funzione di grande rilievo nel panorama del welfare nazionale di questi anni. Rispetto alle gravi disparità che questo ha negli anni manifestato, le parti

²³ Si veda a riguardo il Libro bianco sul nuovo welfare *La vita buona nella società attiva*, redatto dal ministro del Lavoro dell'ultimo Governo Berlusconi, col suo concetto di sussidiarietà basato su famiglia, impresa e corpi intermedi (leggi *bilateralità*).

²⁴ Per tornare all'improprio paragone col modello Olivetti, Gallino (2001) ricorda come i salari dei suoi dipendenti erano del 35% superiori a quelli medi dello stesso territorio.

sociali e la contrattazione collettiva hanno saputo duttilmente e meritoriamente adempiere ad un'opera «tappabuchi» (Balandi, 2007, p. 603) e di supplenza in termini complementari al welfare pubblico. In considerazione della crisi del debito e delle sue pesanti ripercussioni sulla spesa sociale c'è da presumere che questo ruolo potrà solo accrescersi. Si tratta però di capire se ciò che finora è stato per le fasce meno tutelate un indispensabile surrogato di quelle tutele applicate ai segmenti più forti del mercato del lavoro, debba ora assurgere a norma generale, con una parificazione al ribasso fra insider e outsider, o piuttosto se non sia necessario cogliere l'occasione dei mutamenti del lavoro in atto – aggravati dalla crisi – per porre finalmente mano a quella riforma strutturale, universalistica e di stampo europeo del nostro sistema della protezione sociale, da tempo invocata e assunta come ineludibile e tuttavia finora disattesa o recepita in misura del tutto insoddisfacente, come a nostro avviso è nel caso della Riforma Fornero.

Riferimenti bibliografici

- Aa.Vv., 2003, *Gli enti bilaterali: mercato del lavoro e rappresentanza sindacale*, «Lavoro e Diritto», n. 2 (volume monografico, con interventi di L. Mariucci, G. Martinengo, G. Zilio Grandi, C. Cester, F. Carinci, R. Del Punta, S. Scarponi, F. Torelli, U. Romagnoli).
- Ascoli U. (a cura di), 2011, *Il welfare in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Ascoli U. e Pavolini E., 2010, *Le due Italie del welfare locale*, «Economia & Lavoro», vol. 44, n. 3, pp. 99-109.
- Baccaro L. e Howell C., 2012, *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 1, pp. 13-73.
- Balandi G.G., 2007, *La tutela sociale nel mercato*, «Lavoro e Diritto», vol. 21, n. 4, pp. 603-621.
- Bavaro V., 2010, *Accordi separati ed enti bilaterali*, «Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale», vol. 61, n. 1 (parte I), pp. 109-124.
- Berta G., 1980, *Le idee al potere. Adriano Olivetti e il progetto comunitario tra fabbrica e territorio*, Edizioni di Comunità, Torino.
- Bologna S., 2011, *Vita da freelance, I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano.
- Bordogna L., 2012, *La regolazione del lavoro nel capitalismo che cambia: fosche prospettive?*, «Stato e mercato», n. 94, pp. 15-28.
- Cella G.P., 2012, *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, «Stato e mercato», n. 94, pp. 29-54.

- Cerfeda W., 2012, *I contratti e la crisi dell'Europa*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 1, pp. 93-111.
- Crouch C., 2012, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, «Stato e mercato», n. 94, pp. 55-75.
- Di Nunzio D. e Leonardi S. (a cura di), 2011, *Professionisti a quali condizioni?*, Ires, Roma, disponibile al sito internet: www.ires.it.
- Di Vico D., 2010, *Il welfare dei privati che sostituisce lo Stato*, «Corriere della Sera», 15 giugno.
- Eurofound – European Foundation for the Improvement of the Living and Working Conditions, 2011, *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level*, Eurofound, Dublino.
- Farina F., 2012, *Il risanamento economico non basterà a salvarci*, «Il Mulino», vol. 61, n. 459, pp. 85-95.
- Ferrera M., 2010a, *Per il welfare serve più spesa (dei privati)*, «Corriere della Sera», 16 giugno.
- Ferrera M., 2010b, *Perché il welfare del futuro sarà privato*, «Corriere della Sera», 11 novembre.
- Freeman R., 2012, *Nuovi ruoli per i sindacati e per la contrattazione collettiva dopo l'implosione del capitalismo di Wall Street*, «Diritto delle Relazioni Industriali», vol. 22, n. 2, pp. 267-295.
- Gallino L., 2001, *L'impresa responsabile. Un'intervista su Adriano Olivetti*, Edizioni di Comunità, Torino.
- Glassner V., Keune M. e Marginsson P., 2012, *La contrattazione collettiva in tempo di crisi*, «Diritto delle Relazioni industriali», vol. 22, n. 2, pp. 296-332.
- Ires - Università Politecnica delle Marche, 2012, *Welfare contrattuale e aziendale*, Rapporto di ricerca, mimeo, Roma.
- Hall P.A. e Soskice D. (a cura di), 2001, *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Katz H.C. e Darbishire O., 2000, *Converging Divergences*, Cornell University Press, Ithaca.
- Lai M., 2009, *La bilateralità: la nuova frontiera dell'azione sindacale*, «Tutela», vol. 3, n. 2, pp. 45-72.
- Leonardi S., 2004b, *Bilateralità e servizi: quale ruolo per il sindacato*, Ediesse, Roma.
- Leonardi S., 2004a, *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, «Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali», vol. 26, n. 103, pp. 443-496.
- Leonardi S., 2010, *La pratica della bilateralità*, in Mascini M. (a cura di), *L'Annuario del Lavoro 2010*, Edizioni il diario del lavoro, Roma.
- Napoli M., 2003, *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, «Jus», vol. 50, n. 2, pp. 235-245.
- Osservatorio Assolombarda, 2011, *Il Lavoro a Milano*, working paper n. 5/2011, disponibile all'indirizzo internet: www.assolombarda.it/fs/201112817553_21.pdf.

RPS

Salvo Leonardi, Marco Arlotti

- Pandolfo A. e Marimpietri I., 2001, *Ammortizzatori fai da te: il caso del settore del credito*, «Rivista della Previdenza Pubblica e Privata», vol. I.
- Pasquini F. e Serra C., 2003, *Il ruolo degli enti bilaterali dopo la riforma*, in Tiraboschi M. (a cura di), *La riforma Biagi – Commentario allo schema di decreto attuativo della legge delega sul mercato del lavoro*, Supplementi di Guida al Lavoro «Il Sole 24 Ore», n. 4/2003.
- Regini M., 2012, *Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata*, «Stato e mercato», n. 94, pp. 77-89.
- Sennet R., 2008, *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano.
- Totaro F. (a cura di), 2010, *Il lavoro come questione di senso*, Edizioni Università Macerata - Eum, Macerata.
- Zoppoli L., 2011, *Contratto, contrattualizzazione e contrattualismo: la marcia indietro del diritto del lavoro*, «Rivista Italiana di Diritto del Lavoro», vol. 30, n. 2, pp. 175-205.