

Il «welfare aziendale»: profili istituzionali

Armando Tursi

RPS

Il «welfare aziendale» è fenomeno eterogeneo, analizzabile da diverse prospettive disciplinari, in primis: aziendalistica, patologica, giuridica. Sotto il profilo giuridico, il welfare aziendale può includere la previdenza contrattuale, l'assistenza integrativa (sanitaria e non), l'assistenza libera, forme di compenso

non monetario, e perfino i contenuti e il contesto di riferimento del lavoro. In una prospettiva ricostruttiva si rende necessario elaborare una policy pubblica in materia di welfare aziendale, che miri a coniugare politiche aziendali di total reward, sussidiarietà orizzontale, bilateralità.

1. Welfare aziendale e responsabilità sociale dell'impresa

La chiarezza concettuale della nozione di «welfare aziendale» è inversamente proporzionale alla sua capacità diffusiva ed evocativa. La sensazione di indefinitezza giuridica che aleggia attorno al tema è paragonabile a quella che caratterizza un altro *item* della modernità giuslavoristica, ad esso in qualche modo collegato: quello della «responsabilità sociale delle imprese» (Treu, 2012). Per un verso, pare che il welfare aziendale possa declinarsi come la dimensione «domestica» dell'approccio «*multistakeholder*» che caratterizza la *Csr* (*Corporate social responsibility*, responsabilità sociale d'impresa): la dimensione focalizzata, cioè, su quella particolare categoria di *stakeholders* costituita dai dipendenti, considerati sia come collettività, che *uti singuli* (Bordogna, 2005); per l'altro, anche del «welfare aziendale», come della «responsabilità sociale delle imprese» in generale, può dirsi che esso insiste in una dimensione epistemologica indefinibile, della quale si scorgono abbastanza agevolmente le ricadute pratico-operative, ma di cui sfuggono la natura, lo statuto concettuale, la necessità interna; e come la «responsabilità sociale delle imprese», il welfare aziendale evoca una pluralità di prospettive metodologiche e disciplinari, che spaziano dalla scienza politica all'economia, dal diritto all'etica (Tursi, 2006), ponendosi, in qualche misura, a ridosso dell'idea secondo cui «la salute dell'azienda è resa possibile dalla sua gestione eticamente corretta» (Giovanni Paolo II, 1991; Alford, 2005).

2. Il welfare aziendale nella prospettiva politologica

Nella prospettiva politologica, il welfare aziendale include fenomeni con diverse radici e spiegazioni storiche, quali il paternalismo industriale italiano (e non solo italiano) della prima metà del secolo scorso (Benenati, 1999; Treu, 2012), e i percorsi di «secondo welfare»¹ innescati nell'ultimo ventennio dal *retrenchment* del welfare pubblico (Pier-son, 2001): non essendo questa la sede per ripercorrere storicamente le vicende di quello che oggi chiamiamo welfare aziendale, e che metterebbero in luce talune linee di continuità tra le richiamate esperienze storiche, è, evidentemente, sul secondo e più recente versante che ricade la nostra attenzione.

È intuitiva la correlazione tra il ridimensionamento del welfare state e l'impulso (o la «rinascita») del welfare aziendale: se, infatti, il welfare – quale dimensione finalistica del welfare state – è l'assetto delle «condizioni di vita degli individui, delle risorse e delle opportunità a loro disposizione nelle varie fasi della loro esistenza», che una data comunità politica considera come una legittima spettanza di cittadinanza sociale; e se il «welfare state» è l'«insieme di politiche pubbliche [...] tramite le quali lo Stato fornisce ai propri cittadini protezione contro rischi e bisogni prestabiliti, sotto forma di assistenza, assicurazione o sicurezza sociale» (Ferrera, 2006, pp. 12-17), allora il concetto di welfare implica l'idea di bisogni non soddisfatti col reddito da lavoro, e il concetto di welfare aziendale quello che tali bisogni siano almeno in parte soddisfatti direttamente dall'azienda, tramite strumenti assistenziali, assicurativi, o di altro tipo, diversi comunque, per natura e intitolazione soggettiva, da quelli propri e tipici del welfare state.

Conseguentemente, il welfare aziendale incrocia potenzialmente la previdenza e l'assistenza sociale, le politiche del lavoro e fiscali, le politiche retributive delle aziende.

La ragione per cui alcuni bisogni non sono soddisfatti mediante il reddito da lavoro, può essere quantitativa, e cioè riconducibile all'insufficienza o carenza del reddito, o qualitativa, ossia dovuta all'insoddisfatto bisogno di beni non monetari.

Orbene, se è vero che il welfare state interviene tipicamente sul primo versante – quello dell'insufficienza delle risorse, e della loro redistri-

¹ L'espressione «secondo welfare», coniata, in ambito giornalistico, da Dario di Vico e Maurizio Ferrera, è ormai entrata nel dibattito culturale e anche accademico (si veda, da ultimo, Ferrera, 2012a, e il sito internet www.secondowelfare.it).

buzione –, ne consegue che, nella prospettiva politologica, il welfare aziendale interviene per sussidiare (in chiave integrativa o addirittura sostitutiva) il welfare state affetto da crisi fiscale, ovvero per erogare beni che né il reddito da lavoro, né il welfare state riescono ad assicurare ai lavoratori.

L'idea di «welfare aziendale» si basa, quindi, sul presupposto implicito che la relazione di lavoro debba includere anche il soddisfacimento di esigenze non efficacemente («beni relazionali») o non efficientemente (a causa dell'elevato «cuneo fiscale», o della carenza di potere d'acquisto sul mercato del lavoratore *uti singulus*) soddisfatte dal compenso monetario.

In sintesi, l'approccio politologico guarda ai «bisogni» dei lavoratori/cittadini, e pone questioni che riguardano il suo rapporto col welfare state (sostitutivo o integrativo) e, in ultima analisi, la sua finalità (redistributiva o produttivo/remunerativa) (Ferrera, 2012a; 2009; Treu, 2012).

Esiste e non va trascurata, poi, una dimensione del welfare aziendale che indirettamente coinvolge le politiche del lavoro: se infatti si riconducono al concetto di welfare anche le politiche del lavoro e dell'occupazione, il welfare aziendale va valutato, sotto il profilo politologico, anche come fonte potenziale di nuova occupazione e bacino di coltura di nuove figure professionali.

Basti pensare all'art. 9 della legge n. 53/2000, che stanziava contributi in favore delle imprese che realizzano azioni positive mirate alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, incentivando politiche organizzative e gestionali *family-friendly*; e all'impulso alla nascita e diffusione di nuove figure professionali (*coach*, *counsellor*, tutor, mentor, operatore di bilancio di competenze, *mobility manager*, *diversity manager*, consulente per la conciliazione tra lavoro e famiglia, maggiordomo aziendale, ecc.) che tale norma ha generato (Gobbi, 2009).

3. Il welfare aziendale nella prospettiva aziendalistica

Nella prospettiva aziendalistico-organizzativa, il welfare aziendale evoca il tema del rapporto tra *caring* e *control* (Watson, 2011): tra la cura del «benessere» del lavoratore², spinta fino alla più ampia nozione di

² L'accezione economica di benessere, e quindi di welfare, è diversa da quella politologica, poiché indica «il soddisfacimento della funzione di utilità di un sin-

*well-being*³, e le azioni a presidio dell'efficienza dell'organizzazione aziendale (*control*).

In questa prospettiva confluisce la più recente evoluzione delle politiche aziendali di *compensation & benefit*, in una logica di *total reward*: il salario rappresenta un elemento importante della retribuzione, ma non ne è l'unica componente; si rende necessario un insieme eterogeneo di servizi aggiuntivi e di attribuzioni non monetarie di difficile apprezzamento, ma di riconosciuta importanza (Solari, 2011; in prospettiva giuridica si veda Faioli, 2011, p. 675). Si profila, a questa stregua, con riflessi anche nel campo giuridico-contrattuale, un arricchimento dello scambio tipico della relazione lavoristica, nella quale confluiscono nuovi elementi qualificativi quali il *work environment* (qualità del luogo di lavoro, clima organizzativo, formazione, *coaching*, *mentoring*, sviluppo e carriera, *diversity management*), il *company environment* (bilancio sociale; certificazioni su ambiente, qualità, sicurezza; valori e comportamenti), il *work-life balance* (flessibilità temporale e spaziale del lavoro; servizi per il benessere personale; servizi per la famiglia).

In una prospettiva adiacente, il dibattito in materia di welfare aziendale si alimenta anche del contributo di una nuova branca degli studi psicosociali, denominata «psicologia della felicità» (Argyle, 1987).

Una delle acquisizioni più interessanti di tali studi, ci rivela che nei paesi industrializzati l'incremento marginale del reddito non corrisponde all'incremento marginale della percezione soggettiva della felicità; sicché quello del benessere in azienda è assurdo a vero e proprio problema sociale e organizzativo. Con riferimento al nostro paese, si registra come, tra il 1980 e il 2006, a fronte di un aumento del 53% del reddito pro capite, la percezione media di felicità sia aumentata di poco fino al 1990, per poi calare progressivamente (Veenhoven, 1993 e 2007; Bartolini, 2010).

golo individuo e/o la massimizzazione delle funzioni di utilità degli individui che compongono una data collettività, quale che sia il contenuto specifico di queste utilità» (Ferrera, 2012a, p. 12).

³ Definito dall'Oms, in occasione dell'approvazione della sua costituzione, il 22 luglio del 1946, a New York, come «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità [...] una risorsa per la vita quotidiana, non l'obiettivo del vivere. La salute si raggiunge allorché gli individui sviluppano e mobilitano al meglio le proprie risorse, in modo da soddisfare prerogative sia personali (fisiche e mentali), sia esterne (sociali e materiali). [...] capacità del soggetto di interagire con l'ambiente in modo positivo».

Una delle risposte elaborate dagli scienziati psicosociali a questo «paradosso della felicità in economia»⁴, punta sulla migliore focalizzazione dei cosiddetti «domini di felicità», ossia degli ambiti di vita dai quali gli individui traggono la percezione soggettiva di felicità, e osserva come tali ambiti non siano limitati a quelli di natura economica – in primis, il «tenore di vita materiale» –, ma includano molti altri domini di carattere non economico, quali la famiglia, lo stato di salute, la qualità del lavoro e delle relazioni di lavoro, i beni relazionali, capaci di conferire alle interazioni sociali un «tono affettivo» (Gui, 2000).

Il rapporto tra i «domini della felicità» è complesso: sembra che esista una soglia oltre la quale l'impegno profuso per aumentare il proprio reddito materiale produce effetti negativi sulla qualità e sulla quantità dei beni degli altri domini della felicità (Bruni e Porta, 2004); ma è altrettanto certo che limiti cognitivi e condizionamenti sociali impediscono di fatto di programmare la corretta calibratura tra i diversi beni che compongono i domini della felicità.

In realtà, secondo i dettami della «teoria relazionale della felicità» (Bruni e Zamagni, 2004), il benessere (l'accezione economico-individuale di welfare) è una funzione sia del tenore materiale della vita, sia dei beni relazionali, e dunque le organizzazioni di lavoro dovrebbero essere disegnate in maniera tale da coordinare armonicamente tali bisogni.

È interessante osservare come l'eterogeneità dei beni che il welfare aziendale mira ad assicurare si lasci difficilmente, e comunque non univocamente, tradurre in termini giuridico-contrattuali, spaziando dal diritto corrispettivo (forma indiretta di retribuzione) al diritto non corrispettivo (es.: diritto al part-time, al telelavoro, alla flessibilità oraria), e dalle politiche *stricto sensu* retributive alle politiche del lavoro (politiche di conciliazione/*work-life balance*, politiche *family-friendly*, ecc.).

Da questo punto di vista, il *total reward* tende a diventare, da forma di remunerazione del lavoro, forma o modalità del lavoro stesso, che può avvalersi di sostegno (assistenza) pubblico⁵, integrato o sostituito

⁴ Che richiama, a ben vedere, le concezioni aristotelico-tomista della felicità come «bene non intenzionabile», e raggiungibile solo come conseguenza del perseguimento della perfezione della persona (si veda Samek Lodovici, 2007).

⁵ Es.: art. 9, legge n. 53/2000; art. 4, comma 24, d.d.l. a.c. n. 5256/2012, recante «Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita», approvato definitivamente in data 27.6.2012. Si veda pure l'«Avviso

da politiche aziendali ad hoc. Altre implicazioni interessanti ci vengono suggerite dalla prospettiva economico-aziendalistica: si tratta di altrettanti nodi problematici che il welfare aziendale condivide, ancora una volta, con il tema della «responsabilità sociale delle imprese».

Il primo profilo problematico che l'approccio del *total reward* evoca, è quello dell'ambiguità: non è certo, e forse nemmeno è possibile, determinare se si tratti di adattare gli strumenti di *total remuneration* alle aspettative dei lavoratori, o viceversa (Solari, 2011).

In secondo luogo, il welfare aziendale si coniuga talvolta con forme di controllo indiretto del lavoro: e infatti, mentre diminuiscono le forme di controllo diretto sulla prestazione, fino a generare la falsa impressione di un «tramonto della subordinazione» e di un'espansione dell'autonomia, crescono invece, e tendono a prevalere, le forme di controllo indiretto sui risultati, e perfino sull'adesione del dipendente a «valori» e «mission» aziendali, che remano nella direzione opposta, di una neo-subordinazione, la quale, se sotto il profilo dei contenuti sembra diversa da quella tradizionale, sotto il profilo giuridico resta facilmente – forse addirittura più facilmente – riconducibile alla tradizionale etero-direzione barassiana, consacrata dall'art. 2094 cod. civ. (Tursi, 2006).

Si profila allora un paradosso: la maggiore flessibilità operativa implicata dai nuovi modelli organizzativi ispirati al *total reward* (così come, *lato sensu*, alla *Csr*), genera nuove forme di rischio per il benessere della persona, ben esemplificate dalla centralità assunta, nel campo del diritto del lavoro, dal tema del *danno non patrimoniale* (Tullini, 2004) e dall'emergere di temi quali lo *stress-lavoro correlato* (Aa. Vv., 2012).

Ne consegue un nuovo bisogno di protezione, e quindi, circolarmente, di welfare, aziendale e non.

4. Il welfare aziendale nella prospettiva giuridica

Venendo alla prospettiva giuridica, s'impone la preliminare osservazione che non esiste un quadro normativo in materia di welfare aziendale: il cosiddetto welfare aziendale è un fenomeno che, sotto il pro-

comune Governo-Parti sociali» del 7.3.2011. Ma soprattutto e sempre più, l'intervento in materia è costituzionalmente veicolato dalle politiche territoriali: si veda Corte cost. n. 423/2004, che stabilisce il principio del divieto di fondi statali vincolati, in materia di assistenza sociale.

filo giuridico, si presenta disorganico e a-sistematico, essendo riconducibile a diversi ed eterogenei ambiti normativi.

Per un verso, ad esso vanno certamente ascritte la previdenza e l'assistenza integrativa e/o complementare, comprensive della «previdenza complementare» propriamente detta, disciplinata dal d.lgs. n. 252/2005; dell'assistenza sanitaria integrativa (Treu, 2012), disciplinata dall'art. 9 del d.lgs. n. 502/1992⁶; dei cosiddetti «ammortizzatori sociali contrattuali», disciplinati fino a ieri dall'art. 2, comma 28, della legge n. 662/1996, e adesso ridisegnati e «istituzionalizzati» dalla recentissima riforma del mercato del lavoro (Cinelli, 2012a).

D'altro canto, al welfare aziendale vanno ricondotte le forme di retribuzione non monetaria (*fringe benefits*, retribuzione in natura, beni e servizi aziendali per la generalità o per categorie di dipendenti o loro familiari): forme, queste ultime, che, a differenza delle prime, vengono

⁶ Oltre all'art. 9 del d.l. n. 502/1992, che si ispira al medesimo disegno costruttivo del coevo d.l. n. 124/1993 sulla previdenza complementare pensionistica, va ricordato il d.lgs. n. 41/2000, che introduceva la distinzione tra fondi conformi alle previsioni del d.lgs. n. 299/1999 ed enti e casse con esclusivo fine assistenziale; la legge n. 244/2007, che supera quella distinzione, realizzando una omogeneizzazione del trattamento fiscale analoga a quella operata dal d.lgs. n. 47/2000 per la previdenza complementare; il d.m. 31.3.2008, e, da ultimo, il d.m. 30.4.2010, che definisce la quota di risorse vincolate, ai fini della fruizione delle agevolazioni fiscali: il 20% delle risorse dei fondi in parola deve essere «vincolato» a prestazioni di assistenza odontoiatrica, a prestazioni sanitarie e sociali per i non autosufficienti, a prestazioni destinate al recupero di chi è temporaneamente inabile per infortunio o malattia (incluse cure termali e riabilitazione). Il regime di vantaggio fiscale è stabilito dall'art. 10, c. 1, lett. e-ter, t.u.i.r., a stregua del quale «dal reddito complessivo si deducono [...] i contributi versati, fino ad un massimo di euro 3615,20, ai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, che erogano prestazioni negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del ministro della Salute da testo unico del 22 dicembre 1986 n. 917 [...]». Parallelamente, l'art. 51, comma 2, lett. a, t.u.i.r. stabilisce che «Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente [...] i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del ministro della Salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3615,20 [...]».

in rilievo esclusivamente nella dimensione fiscale e contributiva (Treu, 2012)⁷.

Volendo tentare una razionalizzazione sistematica del tema, si può partire dalla constatazione che, in astratto, gli strumenti giuridici mirati a soddisfare bisogni sociali dei lavoratori possono essere di natura sia previdenziale, sia assistenziale, sia retributiva; e non è affatto escluso che essi possano concorrere, parzialmente o totalmente sovrapporsi, integrarsi.

4.1 *Welfare aziendale e previdenza sociale*

Iniziamo dal dominio della previdenza sociale. Proprio dall'evoluzione legislativa della previdenza complementare si ricava che la nozione positiva «minima» di previdenza può compendiarsi nell'accantonamento di reddito di lavoro attuale (contribuzione) al fine di soddisfare bisogni futuri, in presenza della duplice condizione, che sussista un vincolo eteronomo di indisponibilità per i consumi (cosiddetto «vincolo di destinazione previdenziale»), per sopperire ai rischi futuri (struttura assicurativa); e che sussista un elemento solidaristico (di grado più o meno intenso: dalla redistribuzione delle risorse in base al bisogno, alla mera perdita del contributo in caso di recesso volontario anticipato senza diritto alla prestazione) nell'ambito del gruppo tutelato (Tursi, 2000, pp. 108 ss.; Giubboni, 2009, pp. 47 ss.).

Poiché il vincolo di destinazione è eteronomo e inderogabile, esso sussiste solo in presenza di scelte legislative compiute in funzione della tipologia di rischio/bisogno individuata: donde la conseguenza che trattasi di vincolo funzionalmente tipicizzato.

Non è affatto coesenziale alla previdenza una natura legale/pubblicistica, essendo costituzionalmente garantita anche la previdenza privata, e dunque negoziale (da ultimo, con specifico riferimento al welfare aziendale, Treu, 2012).

La previdenza privata può essere complementare/integrativa o sostitutiva.

Si può ascrivere alla previdenza complementare aggiuntivo-integrativa, oltre a quella pensionistica tipicizzata dal d.lgs. n. 252/2005, an-

⁷ Essendo disciplinate dagli artt. 51 e 100 del t.u.i.r., e dagli artt. 27 e 28 del d.p.r. n. 797/1955, e 29 del d.p.r. n. 1124/1965, come sostituiti dall'art. 12 della legge n. 153/1969 (a sua volta modificato, da ultimo, dall'art. 6 del d.lgs. n. 314/1997).

che l'intervento degli enti bilaterali a integrazione dell'assicurazione sociale per l'impiego corrisposta ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, prevista «in via sperimentale per ciascuno degli anni 2013-2014-2015» dalla recentissima legge n. 92/2012, di riforma del mercato del lavoro⁸; nonché le prestazioni integrative erogate, ai sensi del comma 11 dell'art. 3 della predetta legge dai «fondi di solidarietà bilaterali».

È previdenza contrattuale sostitutiva, invece, quella «obbligatoriamente» garantita dai predetti fondi di solidarietà bilaterali (e, in loro assenza, dal «fondo residuale» contemplato dal comma 19 dell'art. 3 della legge n. 92/2012), con la finalità di «assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa [...] per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale» (Cinelli, 2012a).

L'esperienza della previdenza complementare pensionistica, poi, dovrebbe insegnarci che essa è strutturalmente incompatibile con la natura retributiva dell'emolumento (C. cost. 421/1995). Conseguentemente, il contributo datoriale alla previdenza complementare, pur conservando la natura corrispettiva che gli deriva dalla scaturigine negoziale, non è una obbligazione retributiva⁹, e non è assoggettato a contribuzione alla previdenza di «primo pilastro», ma semmai a una contribuzione di solidarietà¹⁰; e gode di un legittimo, e anzi doveroso favore fiscale¹¹.

La disciplina dei fondi di solidarietà si spinge, da questo punto di vista, più avanti, assoggettando i «contributi di finanziamento» ai fondi predetti, alle «disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria» (comma 25 dell'art. 3): ma ciò si spiega agevolmente con la peculiarità del regime giuridico dei fondi in parola, che, seppure scaturenti da atti di autonomia collettiva¹², sono istituiti e di-

⁸ Art. 3, comma 17 della legge n. 92/2012.

⁹ Ma si registrano ancora, sul punto, resistenze giurisprudenziali, specie sul punto della computabilità nella base di calcolo del Tfr, dei contributi di previdenza complementare: v., per es., Cass. n. 783/2006.

¹⁰ Art. 16, d.l. n. 252/2005 e art. 9-bis, l. n. 166/1991.

¹¹ Art. 10, c. 1, lett. e-bis, t.u.i.r.: «deducibilità dal reddito complessivo dei contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro alle forme di previdenza complementare, per un importo non superiore ad euro 5164,57».

¹² «Accordi e contratti collettivi» stipulati dalle «organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale»: comma 4 dell'art. 3.

sciplinati da una fonte pubblicistica eteronoma, quale è il «decreto del ministro del Lavoro [...], di concerto con il ministro dell'Economia», di cui ai comma 5, 6 e 7 dell'art. 3 della legge n. 92/2012.

Il più appropriato confronto instaurabile tra la previdenza complementare e i fondi bilaterali «privatistici» diffusi nel settore dell'edilizia, conferma invece che gli obblighi scaturenti dalla previdenza contrattuale sono inquadrabili in una sorta di terra di mezzo caratterizzata dalla natura corrispettiva ma non retributiva, con conseguente assoggettabilità, tutt'al più, a un prelievo para-contributivo, alternativo e diverso da quello ordinario¹³.

4.2 *Welfare aziendale e assistenza sociale*

L'assistenza sociale eroga, invece, prestazioni monetarie o di servizi, per la soddisfazione di bisogni socialmente rilevanti, non soddisfatti né dal reddito da lavoro, né da altri redditi (compresi quelli previdenziali) e, secondo la più accreditata ricostruzione teorica (risalente a Persiani, 1960), si distingue dalla previdenza non già sotto il profilo finalistico-funzionale, bensì per la sua struttura non assicurativa, che la rende universalistica e gratuita, in quanto incardinata su una solidarietà generale e non corporativa, e sullo status di cittadino (e anzi, tendenzialmente, di persona), anziché di lavoratore (Cinelli, 2012b, p. 20).

Anche l'assistenza può essere pubblica o privata; ma, diversamente dalla previdenza sociale, non è caratterizzata dal vincolo di destinazione di risorse personali (contribuzione) a copertura di bisogni futuri; non è astretta dalla tipicità dell'evento tutelato (il focus non è posto sulla modalità di soddisfazione del bisogno, ma direttamente su quest'ultimo: diritti sociali, povertà, esclusione sociale); la solidarietà è *in re ipsa*, ed è allocata a livello generale.

L'assistenza privata può avere struttura mutualistico/assicurativa, ma può anche essere veicolata da elementi della retribuzione contrattuale tecnicamente intesa: di ciò si trova conferma proprio nella disciplina

¹³ E infatti l'art. 12, comma 6 della legge n. 153/1969, nel testo sostituito dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 314/1997, dispone che, mentre le somme versate alle casse edili per la mutualizzazione di oneri retributivi quali ferie, gratifica natalizia e riposi annui, «sono soggette a contribuzione di previdenza e assistenza per il loro intero ammontare», «le somme a carico del datore di lavoro e del lavoratore versate alle predette casse ad altro titolo sono soggette a contribuzione di previdenza e assistenza nella misura pari al 15% del loro ammontare».

fiscale di favore dedicata a talune forme di retribuzione «in natura» o con finalità assistenziale che, come tra breve diremo, costituiscono la modalità più semplice ed elementare di manifestazione del welfare aziendale.

Più precisamente, si deve ritenere che, con riferimento alla nozione di «assistenza», non sia predicabile la distinzione tra «finalità» e «natura giuridica», che invece si predica con riferimento alla retribuzione e alla previdenza: mentre, infatti, è dato parlare di una retribuzione con finalità previdenziale (Persiani, 1984), contrapposta a una vera e propria «previdenza contrattuale» (si veda Tursi, 2000; da ultimo, per una ricostruzione del dibattito, si veda Santini, 2007), non è dato, invece, distinguere una «retribuzione con funzione assistenziale» da una assistenza contrattuale, essendo, quella assistenziale, non tanto una «struttura giuridica», quanto una finalità capace di giustificare determinati trattamenti giuridici da riservarsi a plurime e diverse strutture giuridiche, pubbliche o private, normative o negoziali.

4.3 Welfare aziendale e retribuzione

La retribuzione, infine, è il corrispettivo dell'obbligazione lavorativa: ciò «mediante cui» ci si obbliga a «collaborare nell'impresa» (art. 2094 cod. civ.).

Si tratta di una obbligazione contrattuale e corrispettiva, non previdenziale, ma con possibile e concorrente finalità *lato sensu* assistenziale. In tal caso, e più precisamente, si tratterà di forme di retribuzione fiscalmente incentivate, perché legate all'originaria natura liberale, oppure perché caratterizzate da specifiche finalità sociali, o ancora, semplicemente in considerazione della «solidarietà aziendale» che giustifica, entro certi, contenuti limiti, la corresponsione diretta di beni o servizi a carico dell'azienda (Faioli, 2011, pp. 663 e ss.).

La legislazione fiscale dedicata a tali forme di retribuzione ci consente la seguente classificazione descrittiva:

- ♦ retribuzione in natura assoggettata a franchigia fiscale (art. 51, c. 3 t.u.i.r.)¹⁴

¹⁴ «[...] Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».

- ♦ utilizzazione, da parte dei dipendenti o dei loro stretti familiari, di opere e servizi per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, volontariamente offerti dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti (art. 51, c. 2, lett. f, t.u.i.r.)¹⁵;
- ♦ somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro per asili nido, colonie climatiche, borse di studio per familiari dei dipendenti (art. 51, c. 2, lett. f-bis, t.u.i.r.)¹⁶;
- ♦ spese sanitarie (art. 51, c. 2, lett. h, t.u.i.r.)¹⁷;
- ♦ contributi alla sanità integrativa (art. 51, c. 2, lett. a, t.u.i.r.)¹⁸.

¹⁵ Non concorrono a formare il reddito: «[...] f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13». Peraltro, in virtù del rinvio all'art. 100, che pone la condizione della «volontarietà», è dubbio se il beneficio fiscale spetti anche in caso di obbligo contrattuale. L'art. 100, c. 1, t.u.i.r., si riferisce, infatti, alle «[...] opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto». Smentendo le circolari 326/E/1997 e 238/E/2000, la risoluzione Ae 34/E/2004 ha affermato che l'esclusione dal reddito da lavoro dipendente opera solo in assenza di un obbligo contrattuale.

¹⁶ Non concorrono a formare il reddito: «f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari». Significativamente, l'art. 3, c. 6-bis della legge n. 44/2012 ha eliminato la limitazione alle sole «somme erogate», con inclusione dei «servizi e delle prestazioni» erogate dal datore di lavoro (ma già lo aveva previsto la circ. Ae 326/1997). Ancora più significativo, però, è che, a seguito della recente novella legislativa, l'erogazione di servizi di asilo nido e colonie climatiche da parte del datore di lavoro venga ad avere una disciplina propria, sganciata dall'art. 100, spettando il beneficio fiscale anche in presenza di un obbligo derivante dalla contrattazione collettiva. In precedenza, invece, l'erogazione di servizi di asilo nido e colonie climatiche da parte del datore di lavoro era inclusa nelle «opere e servizi» di cui alla lettera f), e quindi assoggettata alle condizioni di cui all'art. 100, tra le quali spiccava quella della «volontarietà» del beneficio aziendale.

¹⁷ Non concorrono a formare il reddito: «h) [...] erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b)».

¹⁸ Non concorrono a formare il reddito: «a) [...] i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o

5. Welfare aziendale, negozialità, bilateralità

Tanto la previdenza che l'assistenza, si è detto, possono assumere forma negoziale.

La sistemazione giuridica della previdenza contrattuale, dopo avere a lungo oscillato tra i riferimenti costituzionali della libertà dell'assistenza (e previdenza) privata garantita dall'art. 38, comma 5, Cost., e della necessaria adeguatezza dei mezzi di vita a fronte dei rischi/bisogni elencati nell'art. 38, comma 2, Cost., non sembra ancora essersi assestata (Tursi, 2000; Giubboni, 2009).

Meno complessa è la sistemazione giuridica dell'assistenza contrattuale: per quanto sopra argomentato in merito alla esclusiva rilevanza finalistico-funzionale dell'assistenza, può agevolmente configurarsi un'assistenza integrativa dell'assistenza pubblica, o delle prestazioni di previdenza pubblica, mediante prestazioni non contributive, meritevole di incentivazione anche fiscale; ovvero un'assistenza semplice-

di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del ministro della Salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera *e-ter*), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3615,20». Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera *e-ter*. L'art. 10, c. 1, lett. *e-ter*, t.u.i.r., dispone che «dal reddito complessivo si deducono [...] i contributi versati, fino ad un massimo di euro 3615,20, ai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, che erogano prestazioni negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del Ministro della Salute da testo unico del 22 dicembre 1986 n. 917 [...]. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera a. Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12, che si trovino nelle condizioni ivi previste, la deduzione spetta per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito». Si veda pure il trattamento di favore dei contributi associativi a società di mutuo soccorso, contemplato dall'art. 15, c. 1, t.u.i.r.: «Dall'imposta lorda si detrae un importo pari al 19 per cento dei seguenti oneri sostenuti dal contribuente, se non deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formare il reddito complessivo: [...]» e lett. *i-bis*, t.u.i.r.: «i contributi associativi, per importo non superiore a euro 1291,14, versati dai soci alle società di mutuo soccorso che operano esclusivamente nei settori di cui all'articolo 1 della legge 15 aprile 1886, n. 3818, al fine di assicurare ai soci un sussidio nei casi di malattia, di impotenza al lavoro o di vecchiaia, ovvero, in caso di decesso, un aiuto alle loro famiglie».

RPS

Armando Tursi

mente libera nei fini, affidata all'ordinario operare delle regole fiscali. A tale proposito, si va consolidando in dottrina l'idea che proprio la bilateralità, incardinata nella logica e nella dinamica delle relazioni industriali, possa costituire il parametro privilegiato e tipico, fondativo della meritevolezza del beneficio o dell'incentivo (Faioli, 2011; Treu 2012).

Sul piano normativo, invece, si assiste a una certa confusione.

L'impostazione sopra evocata appare normativamente consolidata con riferimento alla previdenza contrattuale, per la quale la genesi negoziale e collettiva appare, se non (più) condizione esclusiva del favore fiscale¹⁹, comunque parametro privilegiato, e mai, comunque, condizione ostativa: è questo il caso della previdenza complementare, e, ancora più chiaramente, dei fondi integrativi sanitari (art. 51, comma 2, lett. a, t.u.i.r.).

La genesi negoziale collettiva appare, poi, senz'altro condizione esclusiva del beneficio fiscale, per le forme di assistenza integrativa sanitaria aziendale a struttura non assicurativa (art. 51, comma 2, lett. h, t.u.i.r.).

L'opposto accade per la generalità delle forme di assistenza privata: l'art. 51, comma 2, lett. f, t.u.i.r. – ancorato alla logica originaria del beneficio, fondata sulla ritenuta natura «liberale», e quindi non retributiva, delle prestazioni in oggetto (Treu, 2012) –, continua a porre la condizione della «volontarietà» per l'accesso al beneficio fiscale²⁰.

Non c'è bisogno di spendere molte parole sulla evidente sfasatura di quella logica, ormai superata nella stessa disciplina fiscale²¹, con la lo-

¹⁹ Ciò non può più sostenersi, dopo la piena equiparazione, operata, dapprima sul piano fiscale, e poi anche sul piano sostanziale, rispettivamente dal d.lgs. n. 47/2000 e dal d.lgs. n. 252/2005, delle forme pensionistiche complementari individuali a quelle collettive (si veda, da ultimo, Tinelli, 2010, spec. pp. 298 ss.).

²⁰ Si veda sopra, nota 15.

²¹ Basti ricordare che anche l'ultimo residuo di quella logica, costituito dal favore fiscale riconosciuto dalla lettera b del comma 2 dell'art. 51 del t.u.i.r. alle «erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a lire 500.000 [euro 258,23], nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura [...], o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive [...]», è stato eliminato dall'art. 2, comma 6 della legge n. 126/2008, che ha abrogato la lettera b del comma 2 dell'art. 51. Si veda pure la circolare congiunta n. 59 del 22 ottobre 2008, dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Welfare.

gica che dovrebbe essere sottesa ad una moderna e organica concezione del welfare aziendale; anzi, più drasticamente, dovrebbe dirsi che, mentre permangono nell'ordinamento segni di una logica superata e inadeguata alle nuove esigenze, manca *tout court* una logica nuova e adeguata alla nuova realtà del welfare aziendale.

Non mancano, peraltro, segnali correttamente allineati, seppur timidi e parziali: l'art. 3, comma 6-*bis* della legge n. 44/2012, ha novellato la lettera f-*bis* del comma 2 dell'art. 51 del t.u.i.r., aggiungendo all'esclusione dal reddito imponibile delle «somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari [...]», nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari», anche l'esclusione dei «servizi» e delle «prestazioni» erogate con le medesime modalità ai medesimi soggetti. Ne consegue che l'utilizzazione di tale tipologia di servizi non è più disciplinata dalla lettera f del comma 2 dell'art. 51 – la quale rinvia alla disciplina di cui all'art. 100 e dunque al requisito della «volontarietà» –, ma direttamente dalla lettera f-*bis*, che non rinvia all'art. 100. In conclusione, sia pure solo limitatamente ai servizi aziendali riguardanti asili nido, colonie climatiche e borse di studio per i familiari dei dipendenti (indicati nell'art. 12 del t.u.i.r.), il beneficio fiscale è riconosciuto anche se il servizio non sia «volontariamente sostenuto» dal datore di lavoro, ma sia contemplato dalla contrattazione collettiva.

Di più: la genesi contrattuale collettiva del welfare aziendale, oltre che testimoniare un possibile indice di meritevolezza istituzionale, rivela un elemento di flessibilità gestionale, se si considera che la contrattazione collettiva consente di governare in maniera efficiente taluni possibili effetti indiretti dei benefici riconosciuti ai dipendenti.

Vengono in rilievo, da un lato, i problemi della computabilità dei benefici nella base di calcolo degli istituti retributivi indiretti e differiti (a cominciare dal Tfr): premesso che l'espressa esclusione dall'imponibile fiscale e contributivo non è sicuro segno della loro natura non retributiva, si rivela necessario escluderne i riflessi indiretti e moltiplicatori su altre voci retributive (Tfr, indennità di preavviso, 13a e 14a mensilità, ecc.), mediante espressa previsione della contrattazione collettiva, a ciò ormai pacificamente abilitata in virtù del superamento della cosiddetta teoria dell'«omnicomprensività della retribuzione»²²,

²² Si veda, per tutte, Cass. sez. un. n. 1614/1989. In dottrina, da ultimo, Faioli (2011, pp. 665 ss.).

nonché esplicitamente abilitata da specifiche norme di legge²³. Da una diversa prospettiva, la disciplina contrattuale collettiva del welfare aziendale consente, poi, di ovviare alla potenziale rigidità derivante dalla cristallizzazione dei benefici nei contratti individuali di lavoro, per il tramite sia dei cosiddetti «usi aziendali», sia dei regolamenti aziendali: il rischio, insomma, della loro immodificabilità *in peius*, in assenza del consenso individuale (tra i più recenti, sul tema, si veda Emiliani, 2009).

5.1 Welfare aziendale e relazioni industriali

Le potenzialità della contrattazione collettiva applicata al welfare aziendale si dispiegano poi sul piano delle relazioni industriali.

In primo luogo, va osservato come, benché talune tipologie di welfare contrattuale – tipicamente la previdenza complementare e i cosiddetti «ammortizzatori sociali contrattuali» – trovino il loro terreno di elezione nel livello contrattuale nazionale, il livello «naturale» per la generalità delle forme di welfare aziendale resti la dimensione decentrata: datoriale/aziendale *in primis*, ma anche, soprattutto con riferimento alle piccole imprese, quella territoriale (Treu, 2012).

Lo dimostra la ricca esperienza degli enti bilaterali nei settori dell'artigianato, dell'edilizia, dell'agricoltura, del commercio e turismo, che ha consentito di edificare un sistema autenticamente sussidiario, mirato non solo alla mutualizzazione di erogazioni retributive (ferie, gratifica natalizia, anzianità) in settori ad elevata frantumazione produttiva e mobilità di addetti, ma anche all'erogazione di prestazioni integrative delle indennità di malattia o di assistenza sanitaria integrativa²⁴, al sostegno del reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva (è il caso dell'artigianato), fino alla previsione di protezioni basate su benefici non monetari (convenzioni con centri medici, borse di studio, ecc.) (Santoni, 2011; Lai, 2006 e 2009).

Nel caso degli «ammortizzatori sociali contrattuali», si registra anzi la tendenza del legislatore a fare del bilateralismo l'interlocutore privile-

²³ Si veda, per il Tfr, l'art. 2120, comma 2, cod. civ. («Salvo diversa previsione dei contratti collettivi [...]») e, in generale, per i riflessi sull'imponibile contributivo, l'art. 3, comma 1, della legge n. 492/1996.

²⁴ Si allude soprattutto all'esperienza delle casse edili e al bilateralismo in agricoltura; nonché all'assistenza sanitaria integrativa nel settore del commercio e turismo.

giato per forme di welfare mix basate sull'integrazione tra la prestazione pubblica e quella contrattuale²⁵.

Vero è che, al netto dei fenomeni specifici della previdenza complementare, e in parte dei fondi di solidarietà per il sostegno del reddito e dell'assistenza sanitaria integrativa, che si giovano delle economie di scala della dimensione nazionale, «gli enti bilaterali possono utilmente operare per assicurare taluni servizi e prestazioni di carattere sociale che, in un tessuto di piccola e media impresa come quello italiano, risultano più efficaci se forniti a livello territoriale» (Lai, 2006).

Così come non si è mancato di osservare che «per il sindacato è più facile concorrere, con le controparti, alla produzione di regole, mediante la contrattazione collettiva», giacché «la gestione di un ente presuppone la capacità di soluzione dei problemi mediante una vera arte di governo» (Napoli, 2003, p. 237).

Il welfare aziendale si rivela, a questa stregua, come una sorta di catalizzatore della contrattazione decentrata, anche territoriale, e quindi quale terreno elettivo di sperimentazione di quel «decentramento contrattuale» da tempo predicato e da ultimo anche programmaticamente assunto a scelta strategica dagli attori delle relazioni industriali, con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Vero è che il tema del welfare aziendale non è tra quelli espressamente menzionati dal citato accordo; ma è anche vero che non si sarebbe giustificato il suo inserimento in un elenco di materie oggetto di deroga anche peggiorativa da parte della contrattazione decentrata: il welfare aziendale è materia che si presta alla collaborazione del bilateralismo più che al conflitto della «contrattazione in deroga», e passa, semmai, attraverso un generoso utilizzo della «delega» da parte del Ccnl e della legge.

Del resto, se al welfare aziendale vanno ascritte anche le politiche di conciliazione, la prospettiva va allargata al di là della stessa ripartizione di competenze fissata dalla contrattazione interconfederale, tradizionalmente riferita alla materia retributiva.

Non mancano esempi in tal senso: basti citare l'avviso comune del 7

²⁵ Si pensi al caso dei contratti di solidarietà nel settore artigiano: art. 5, comma 8, legge n. 236/1993, come sostituito dall'art. 4, comma 2, d.l. n. 299/1994; al caso dell'indennità di disoccupazione per i lavoratori sospesi da aziende non destinatarie dei trattamenti di integrazione salariale: art. 19, comma 1, legge n. 2/2009; fino alla istituzionalizzazione del sistema dei fondi di solidarietà, in funzione sostitutivo-integrativa delle integrazioni salariali, avvenuta con l'art. 3, comma 4 e ss. della recentissima legge di riforma del mercato del lavoro, in attesa di pubblicazione.

marzo 2011 sulle «azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro», che, per un verso, individua nella «pratica della contrattazione di secondo livello» il «modo migliore» per assicurare «la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone»; e per l'altro, include le «forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali», tra le «buone pratiche» la cui diffusione andrà verificata entro un anno dalle parti firmatarie.

Ma la vera sfida del welfare aziendale contrattato passa – come insegnano molte, forse la maggior parte, delle iniziative recentemente sperimentate – attraverso la sua coniugazione con la contrattazione di produttività: la redistribuzione tra i dipendenti, a mezzo di «accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali», degli «incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa» registrati nelle aziende, cui la legge ricollega agevolazioni fiscali e contributive²⁶, e che l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 ascrive alla competenza funzionale del livello decentrato, può virtuosamente incrociarsi con la destinazione di parte di detti incrementi al welfare aziendale. Necessita però, *a fortiori*, un intervento razionalizzatore della fiscalità di vantaggio del welfare aziendale, che coordini e allinei tali misure con quelle previste per la contrattazione di produttività.

Oltre alla contrattazione aziendale – valga per tutti il notissimo caso «Luxottica» (Caragnano, 2010; Treu, 2011) –, anche la contrattazione territoriale si sta muovendo in tale direzione: basti qui menzionare il «patto per lo sviluppo» siglato tra Cgil-Cisl-Uil e Unindustria di Treviso²⁷, seguito dal protocollo attuativo del 13 gennaio 2012, che si segnala per l'adozione di soluzioni innovative in tema di stipula per adesione²⁸, approvazione «parareferendaria»²⁹, opzione alternativa tra re-

²⁶ Si veda, per l'anno 2011, l'art. 53, comma 1, della legge n. 122/2010.

²⁷ E quello, di analogo contenuto, siglato da Confindustria Como l'11 aprile 2011.

²⁸ Il problema di conciliare la diffusione della contrattazione decentrata nelle piccole aziende, senza nel contempo istituire un 3° livello di contrattazione territoriale aggiuntivo rispetto alla contrattazione aziendale, viene risolto attraverso la predisposizione, a cura dei gruppi merceologici dell'associazione territoriale, di appositi «schemi-tipo» di accordi aziendali, che le aziende associate sono libere di recepire.

²⁹ «In analogia con quanto definito nell'accordo interconfederale del 28.6.2011»

tribUZIONE monetaria e attribuzione di benefici di welfare aziendale³⁰, «clausola di tregua»³¹.

Degno di menzione è anche l'accordo-quadro interconfederale per il rinnovo dei contratti collettivi regionali dell'artigianato in Lombardia del 15 febbraio 2012, che istituisce un fondo per il welfare finanziato con 60 euro/anno per dipendente.

Sul piano legislativo, sempre in Lombardia si segnala la legge regionale n. 7/2012, recante «misure per la crescita, lo sviluppo, l'occupazione», il cui art. 6 prevede il sostegno della Giunta regionale ad «accordi o intese sul territorio regionale [...] tra le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori e delle imprese comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o loro articolazioni a livello regionale e territoriale o aziendale che, anche attraverso il concorso responsabile e partecipato dell'impresa e degli enti bilaterali e dei lavoratori e loro rappresentanze, ed escludendo ulteriori livelli di contrattazione, introducano modelli virtuosi ed innovativi finalizzati», tra l'altro, a «realizzare forme organiche e stabili di welfare aziendale», e nel contempo a «incrementare la produttività e i salari attraverso forme innovative di flessibilità organizzativa del lavoro».

6. Conclusioni e proposte

In conclusione, il welfare aziendale è un fenomeno eterogeneo, che include o può includere la previdenza contrattuale, l'assistenza integrativa (sanitaria e non), l'assistenza libera, forme di compenso non

il testo dell'accordo da recepire deve raccogliere il consenso della maggioranza dei dipendenti interessati. L'esito di tale informale referendum va comunicato ad una apposita «commissione bilaterale di settore», che formalmente procede alla stipula dell'accordo; accordo che avrà efficacia *erga omnes*, in virtù del sostanziale rispetto della procedura di cui all'accordo interconfederale del 28.6.2011, come pure dell'art. 8 della legge n. 148/2011 (essendo stipulato «da associazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano» sia «nazionale» che «territoriale»).

³⁰ Si prevede l'alternatività o cumulabilità tra «valori consigliati di premio e/o degli interventi di welfare».

³¹ Nei confronti delle aziende in cui non sia presente la contrattazione aziendale e che volontariamente aderiscano all'accordo, le organizzazioni sindacali e le Rsu, se esistenti, si impegnano a non presentare richieste economiche per tutta la durata prevista dell'accordo e per un ulteriore periodo di 12 mesi.

monetario. A tutto ciò, possono aggiungersi le misure di welfare aziendale che non attengono al compenso *lato sensu* della prestazione lavorativa, ma investono i contenuti stessi, e il contesto di riferimento, del lavoro.

La domanda da porsi in chiave ricostruttiva non è tanto se, in una prospettiva sistematica, sia necessario od opportuno ricondurre ad unità questa variegata fenomenologia, alla luce di una nozione unitaria di welfare contrattuale, rispetto al quale il welfare aziendale sarebbe una mera articolazione; ma piuttosto se, in una prospettiva pragmatica, che consideri il welfare aziendale «*as it is*», sia necessario almeno costruire una policy pubblica che miri a coniugare: politiche aziendali di *total reward*, sussidiarietà orizzontale, bilateralità.

In particolare, si riscontra una tendenza dell'ordinamento ad «affidare alla bilateralità quel determinato insieme di forme di tutela rivolte a soggetti che vantano uno status professionale e finanziate dai medesimi in vista di misure di sostegno in caso di eventi tipicamente a base di situazioni di bisogno per i lavoratori» (Pandolfo, 2006).

Una fiscalità di vantaggio del welfare aziendale dovrebbe tener conto della necessità di individuare adeguati criteri selettivi, idonei a scervere nella multiforme ed eterogenea fenomenologia del fenomeno, quelli meritevoli di promozione, in un quadro di virtuosa integrazione col welfare pubblico.

I principi ai quali una policy (non solo fiscale) di sostegno del welfare aziendale dovrebbe ispirarsi potrebbero allora focalizzarsi sulla meritevolezza:

- ♦ dell'assistenza e della previdenza integrative di quelle pubbliche di rilevanza costituzionale;
- ♦ dell'assistenza e della previdenza contrattuali anche sostitutive di quella pubblica, quando questa non goda di rilievo costituzionale³²;
- ♦ delle forme *lato sensu* di compensazione non monetaria del lavoro, la cui rilevanza sociale possa essere oggettivamente attestata dalla genesi contrattuale collettiva e/o dal suo rapportarsi a moduli ispirati alla «bilateralità».

Sembra del pari condivisibile la proposta recentemente avanzata di unificare, attraverso la previsione di un *plafond* complessivo suffi-

³² È il caso dei fondi di solidarietà destinati al sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro: questo tipo di tutela previdenziale non è, infatti, costituzionalmente necessitato, essendo la tutela costituzionale rivolta alla «disoccupazione».

cientemente ampio, i regimi di assoggettamento contributivo degli importi versati a schemi di previdenza e assistenza privata diversi dalla previdenza complementare pensionistica, collegati alla bilateralità (Faioli, 2011, p. 706)³³.

L'esigenza di potenziare la diffusione sia del welfare aziendale, sia della contrattazione collettiva, nelle piccole imprese, potrebbe infine giustificare forme di incentivazione privilegiata per il welfare aziendale contrattato territorialmente nelle aziende con meno di 50 dipendenti.

Riferimenti bibliografici

- Aa. Vv., 2012, *Stress e Lavoro*, Atti del convegno 7-8 giugno 2011, Università di Roma la Sapienza, «Massimario della Giurisprudenza del Lavoro», nn. 1-2.
- Alford H., 2005, *La CSR nella dottrina sociale della Chiesa e nel pensiero cristiano europeo*, in Sacconi (a cura di), 2005, *Guida critica alla responsabilità sociale e al governo di impresa*, Bancaria editrice, Roma, 311 ss.
- Argyle M., 1987, *The Psychology of Happiness*, Routledge, Londra.
- Bartolini S., 2010, *Manifesto per la felicità. Come passare dalla società del ben-avere a quella del ben-essere*, Donzelli, Roma.
- Benenati E., 1999, *Cento anni di paternalismo aziendale*, in Musso S. (a cura di), 1999, *Tra fabbrica e società: mondi operai nell'Italia del Novecento*, Feltrinelli, Milano.
- Bordogna L., 2005, *Corporate Social Responsibility e relazioni industriali: integrazione o competizione?*, in Sacconi L. (a cura di), 2005, *Guida critica alla responsabilità sociale e al governo di impresa*, Bancaria editrice, Roma.
- Bruni L. e Porta P.L. (a cura di), 2004, *Felicità ed economia. Quando il benessere è ben vivere*, Guerini e associati, Milano.
- Bruni L. e Zamagni S., 2004, *Economia civile*, Il Mulino, Bologna.
- Caragnano R., 2010, *Un nuovo modello di welfare aziendale: l'esperienza Luxottica*, «Diritto delle Relazioni Industriali», vol. 20, n. 4, pp. 1171-1175.
- Cinelli M., 2012a, di prossima pubblicazione, *Gli ammortizzatori sociali nel disegno di riforma del mercato del lavoro*, «Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale», disponibile all'indirizzo internet: http://csdle.lex.unict.it/archive/uploads/up_746600924.pdf.
- Cinelli M., 2012b, *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino.

³³ Secondo «blocchi di flessibilità contributiva sommabili per adesioni plurali a schemi di previdenza e assistenza privata»; con ulteriore «modulazione delle aliquote contributive da gioventù (meno elevata) a maturità (più elevata)» (Marchetti e al., 2010).

- Emiliani S.P., 2009, *Usi aziendali ed efficienza dell'impresa*, «Adl - Argomenti di Diritto del Lavoro», vol. 14, n. 2, pp. 366-379.
- Faioli M., 2011, *Attualità e dibattito in tema di costo del lavoro, retribuzione e politiche dei redditi*, «Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale», vol. 11, n. 3, pp. 663-707.
- Ferrera M., 2006, *Le politiche sociali*, Il Mulino, Bologna.
- Ferrera M., 2009, *Luxottica e i rischi dell'azienda mamma*, «Corriere della Sera», 14 febbraio, p. 36.
- Ferrera M., 2012a, *Bisogni sociali e secondo welfare: quali prospettive?*, relazione alla «Giornata nazionale della previdenza», Milano, 11 maggio 2012, disponibile all'indirizzo internet: http://www.giornatanazionaledellaprevidenza.it/template/upload/agenda/ACRI_Maurizio_Ferrera.pdf.
- Giovanni Paolo II, 1991, Lettera enciclica «*Centesimus Annus*».
- Giubboni S., 2009, *La previdenza complementare tra libertà individuale e interesse collettivo*, Cacucci, Bari.
- Gobbi D., 2009, *Conciliare famiglia e lavoro: un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000*, Collana Focus Isfol n. 2/2009.
- Gui B., 2000, *Beyond Transaction: On the Interpersonal Dimension of Economic Reality*, «Annals of Public and Cooperative Economics», vol. 71, n. 2, pp. 139-169.
- Lai M., 2006, *Appunti sulla bilateralità*, «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 4, pp. 1036-1041.
- Lai M., 2009, *La bilateralità: la nuova frontiera dell'azione sindacale*, «Tutela», vol. 3, n. 2, pp. 45-72.
- Marchetti F., Melis G., Sandulli P. e Petrucci F. (a cura di), 2010, *Riforma fiscale e redditi di lavoro dipendente: per una fiscalità volta verso il nuovo millennio*, Luiss Guido Carli - Ceradi, Roma.
- Napoli M., 2003, *Gli enti bilaterali nella prospettiva di riforma del mercato del lavoro*, «Jus», vol. 50, n. 2, pp. 235-245.
- Pandolfo A., 2006, *Previdenza complementare - I) Diritto del lavoro*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, vol. XXIV, Roma.
- Persiani M., 1960, *Il sistema giuridico della previdenza sociale*, Cedam, Padova.
- Persiani M., 1984, *Retribuzione e previdenza secondo legge e contratto*, «Giurisprudenza italiana», n. 4, p. 90.
- Pierson P., 2001, *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.
- Samek Lodovici G., 2007, *La felicità del bene*, conferenza pubblica per l'associazione culturale «Veritatis Splendor», Salerno, 17 dicembre 2007, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.veritatis-splendor.net/DocumentiVS/La%20felicit%C3%A0%20del%20bene.pdf>.
- Santini F., 2007, *I contributi del datore di lavoro ai fondi pensionistici complementari tra natura e funzione*, «Adl - Argomenti di Diritto del Lavoro», vol. 12, n. 2, pp. 403-416.

- Santoni F., 2011, *Ammortizzatori sociali in deroga e canale bilaterale*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu*, Jovene, Napoli, pp. 1259 ss.
- Solari L., 2011, *Che cosa è il welfare aziendale?*, Relazione al convegno «Il welfare aziendale in Italia: esperienze e prospettive», Università degli studi di Milano, 31 maggio 2011, disponibile all'indirizzo internet: <http://prezi.com/xumbwuoke5ii/welfare-aziendale/>.
- Tinelli G., 2010, *Disciplina tributaria dei conferimenti e dei risultati di gestione*, in Cinelli M. (a cura di), *La previdenza complementare*, Giuffré, Milano.
- Treu T., 2011, *Luxottica: contrattazione aziendale virtuosa*, «Contratti & Contrattazione Collettiva», n. 11.
- Treu T., 2012, *Welfare e benefits. Esperienze aziendali e territoriali*, in Treu T. (a cura di), *Manuale di welfare aziendale*, di prossima pubblicazione, Dike ed., Roma.
- Tullini P., 2004, *I nuovi danni risarcibili nel rapporto di lavoro*, «Rivista Italiana di Diritto del Lavoro», vol. 23, n. 4, I parte, pp. 571-592.
- Tursi A., 2000, *La previdenza complementare nel sistema italiano di sicurezza sociale*, Giuffré, Milano.
- Tursi A., 2006, *La responsabilità sociale delle imprese tra etica, economia e diritto*, in Montuschi L. e Tullini P. (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna.
- Veenhoven R., 1993, *Happiness in Nations: Subjective Appreciation of Life in 56 Nations 1946-1992*, Erasmus University Press, Rotterdam.
- Veenhoven R., 2007, *Trend Average Happiness in Nations 1946-2006*, World Database of Happiness, disponibile all'indirizzo internet: <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl>.
- Watson T.J., 2011, *The Personnel Managers. A Study in the Sociology of Work and Employment*, Routledge, Revival (1a ed. 1977), Londra e New York.

