

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 262

Le nuove sfide del welfare aziendale

La crisi economico-finanziaria che ha investito i Paesi occidentali negli ultimi anni ha messo sotto una luce ancora più forte le lacune strutturali di un welfare pubblico ormai obsoleto per il quale tutti condividono l'urgenza di una ricalibratura, o perlomeno un "aggiustamento".

La mancata risposta del welfare pubblico a quelli che sono considerati oggi i "nuovi rischi sociali" (necessità di conciliazione fra la sfera lavorativa e quella familiare e perdita del potere d'acquisto dei salari reali su tutti), da un lato, e i progressivi tagli alla spesa pubblica che lo rendono sempre meno idoneo a rispondere anche ai bisogni più "tradizionali", dall'altro, non fanno che rendere sempre più instabili le condizioni di vita di milioni di italiani. Circostanza, questa, che si somma alla grave crisi di competitività e produttività che riguarda gran parte delle realtà aziendali (grandi, piccole e medie) del nostro Paese.

Tale scenario ha riportato alla ribalta quelle tematiche il welfare collegato all'azione sociale delle imprese che hanno caratterizzato il modello imprenditoriale italiano dai primi dell'Ottocento fino alla metà degli anni Sessanta. Oggi giorno l'approccio a tali tematiche pare perdere le connotazioni paternalistiche che ne hanno caratterizzato la storia. Sembra, difatti, che le imprese nel cercare nuovi driver per competitività e produttività abbiano trovato nel welfare aziendale uno strumento per aumentare il benessere dei propri lavoratori, ri-

ducendo al tempo stesso il costo del lavoro (grazie al regime di favore fiscale di cui all'articolo 51 del Tuir), e sostenendo le performance aziendali.

Tale strumento si sostanzia nella messa disposizione di benefit di utilità sociale che consentono all'impresa di intercettare i bisogni della popolazione aziendale a cui il welfare pubblico non riesce a provvedere qualitativamente e quantitativamente. Il primo e più importante nodo legato al tema del welfare aziendale è la qualità del regime fiscale da cui è sostenuto.

Il Tuir non considera le aree di bisogno di maggiore rilevanza nella società moderna, ovvero: cura degli anziani, persone non autosufficienti e, più in generale, il tema della "long-term care". A ciò si aggiunge una marcata inidoneità dei valori a cui fare riferimento. Il Tuir, infatti, compie nel 2016 trent'anni e in tutto questo tempo le cifre in esso contenute non sono mai state indicizzate o perlomeno aggiornate (se non per quel che riguarda il cambio valuta).

Il secondo nodo è il rapporto tra impresa e sindacato. Il welfare aziendale, infatti, è un tema di elevato interesse non solo per la compagine datoriale, ma anche per le organizzazioni sindacali, che se nelle grandi aziende sembrano mancare di proattività e intraprendenza (come mostrano alcuni recenti studi e ricerche), a livello territoriale hanno saputo mostrarsi più attive e innovative (come mostrano, tra le altre, le esperienze di Como, Varese, Prato e Treviso), andando ad inter-

ettare i bisogni delle Pmi.

Anche in questo caso, comunque, è la normativa fiscale a influenzare il rapporto tra le Parti non fornendo chiarezza e risultando contraddittoria circa la rilevanza del requisito della "volontarietà" (dell'azienda) e della contrattazione collettiva al fine dell'ottenimento dei vantaggi fiscali. Dunque, il welfare aziendale, oggi inserito sempre più di frequente all'interno delle politiche di gestione del personale, sembra costituire una vera e propria sfida per il sindacato.

Il tavolo del welfare può permettere alle organizzazioni sindacali di entrare in una nuova "primavera" delle relazioni industriali caratterizzata da una più ampia condivisione dei temi e da una co-gestione di alcune pratiche, aiutando a risolvere i noti problemi di rappresentanza e rappresentatività da cui queste sono afflitte.

Certo se da un lato il sindacato deve avviare al proprio interno un percorso di rinnovamento per cogliere le opportunità che si trova di fronte, dall'altro l'intervento del legislatore risulta essere oggi più che mai essenziale al fine di correggere la vigente normativa fiscale, per rendere il welfare aziendale maggiormente aderente ai bisogni della popolazione aziendale e a quelli della impresa, dando così impulso anche alla nascita di innovativi modelli di relazioni industriali.

Daniele Grandi

Per maggiori approfondimenti
consultare:
<http://www.bollettinoadapt.it>