

NOTA ISRIL ON LINE

N° 15 - 2018

**WELFARE AZIENDALE:
E' TUTTO ORO
QUELLO CHE LUCCICA?**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



L'WELFARE AZIENDALE: E' TUTTO ORO QUELLO CHE LUCCICA?

di Giuseppe BIANCHI

L'welfare aziendale gode di ottima stampa quale formula in grado di conciliare gli interessi delle imprese e dei lavoratori.

Molti ricordano il precedente nella concezione comunitaria di Adriano Olivetti, imprenditore che negli anni 1950 poneva a disposizione dei lavoratori la casa, gli asili nido, le biblioteche. Pochi menzionano però l'aspro dibattito che nacque intorno a tale proposta, nel corso del quale i sindacati denunciarono l'idea totalizzante di potere aziendale che ne era alla base.

Da allora sono passati tanti anni e molte cose sono cambiate: i bisogni dei lavoratori sono aumentati ma le risorse pubbliche sono diminuite e con esse le prestazioni dello Stato sociale. Si sono così realizzate le condizioni per una ridiscesa in campo delle imprese, in primis quelle più dinamiche, con i piani di benefit rivolti ai propri lavoratori, incoraggiate dalle più favorevoli condizioni fiscali e dal consenso, più o meno tacito, del Sindacato. Un Sindacato consapevole di dover allargare lo scambio lavoro-retribuzione a quello di lavoro-benessere, ma nello stesso tempo avvertito della condizione sfavorevole occupata nella nuova partita.

Non tanto nelle grandi imprese, più espansive del Centro Nord ove l'welfare aziendale è stato recuperato alla negoziazione contrattuale. Ma nel vasto mondo dell'impresa minore, rilevante per il numero di occupati, in cui prevalgono le iniziative unilaterali del management nella predisposizione di piani aziendali di welfare, con un intervento, il più delle volte ex post del Sindacato, per far scattare i benefici previsti a favore della contrattazione decentrata. In tali casi, usando un linguaggio calcistico, le imprese giocano in casa, tramutando i premi di produzione guadagnati dai lavoratori con il proprio impegno lavorativo, in servizi sociali da cui ci si attende il contenimento di futuri aumenti salariali ed una maggiore fidelizzazione dei dipendenti.

Eppure è dagli anni '60 del secolo scorso che sindacati ed imprese hanno dato vita a "fondi cogestiti" regolati dalla contrattazione di settore, soprattutto nel campo della previdenza e della sanità. L'obiettivo era inclusivo, offrire a tutti i lavoratori del settore l'opportunità di accedere a prestazioni sociali integrative.

Un qualcosa di diverso rispetto alla logica dell'welfare aziendale destinato a creare ulteriori diseguaglianze nel mondo del lavoro a seconda dell'azienda di appartenenza.

La domanda è se il percorso della bilateralità intrapreso dalle parti sociali non possa ulteriormente svilupparsi dando vita a sistemi di welfare per i lavoratori di un territorio.

Una prospettiva rafforzata dal recente accordo Confindustria-Sindacati (il cosiddetto Patto della Fabbrica) che abbina il rilancio della contrattazione collettiva con lo sviluppo di nuove forme di bilateralità. I campi applicativi previsti vanno dal welfare aziendale a problemi di interesse comune, come

formazione e competenze, mercati del lavoro, sicurezza del lavoro, con la previsione di un recupero di capacità regolatoria da parte dei soggetti sociali a sostegno dei processi di sviluppo locale. A beneficio soprattutto delle imprese minori che potrebbero integrare i processi già in atto di aggregazione a livello di distretti e di reti con interventi nel campo delle politiche del lavoro (attive e passive) e delle politiche sociali (in collaborazione con gli Enti locali) in funzione della migliore predisposizione dei territori ad una crescita competitiva socialmente condivisa.

Il percorso è tracciato. Tocca ora alle rappresentanze collettive delle singole categorie produttive determinare i tempi e i contenuti di una tale strategia. L'obiettivo è quello di porre un freno ai fenomeni di dumping e di shopping contrattuale attivati da rappresentanze locali minoritarie e rilanciare una crescita inclusiva dei diversi interessi delle imprese e dei lavoratori.