

ERGA OMNES

IL DIRITTO DEL LAVORO NELLA SUA UNIVERSALITÀ

I

Coordinamento scientifico

Corrado MARVASI

Avvocato

Comitato scientifico

Francesco DEL BALZO

Avvocato

Luisella DELLEPIANE

Consiglio Provinciale Ordine di Genova e Provincia

Angelo Maria DI VIRGILIO

Ordine degli avvocati di Genova

Manuela FACCO

Consulente del lavoro

Caterina LUNGARO

Tribunale di Imperia – Sezione Penale

Simona SAITTA

Consulente del lavoro

Carmine SANTORO

Ispettorato Nazionale

Massimo SERVADIO

Servadio & Partners S.r.l.

ERGA OMNES

IL DIRITTO DEL LAVORO NELLA SUA UNIVERSALITÀ



La sola libertà che ne merita il nome, è quella di procurarci il nostro bene come meglio crediamo, fino a che non priviamo gli altri del loro proprio e non impediamo ad essi pure di procurarselo.

JOHN STUART MILL, *La libertà*

La collana affronta tutte le problematiche, sostanziali e procedurali, che si affacciano oggi al mondo del lavoro, sottoposto a continue evoluzioni e interventi normativi. Questi ultimi, nel loro instancabile susseguirsi, rappresentano il sintomo della difficoltà del legislatore ad adattarsi alle esigenze del contesto sociale. La collana propone dunque un costante aggiornamento che ponga il lettore al corrente delle novità anche giurisprudenziali, essendo proprio la giurisprudenza promotrice di interpretazioni poi fatte proprie dal normatore. E, seppur non sempre il ruolo nomofilattico della Cassazione incontri il dovuto seguito, non possono non ravvisarsi nei *dicta* della Consulta, nonché nelle direttive e nella giurisdizione sovranazionale, i segnali di un apporto di fondamentale importanza. Tale produzione, “interna ed esterna”, è messa al servizio dei suoi fruitori, senza tuttavia mai dimenticare, ai fini di una corretta comprensione del fenomeno lavoristico, le origini della contrapposizione fra impresa e prestatori. Da qui, i risvolti marcatamente sociali che caratterizzano la nostra materia.



Vai al contenuto multimediale

Il welfare nel nuovo contesto socio-giuridico e di tutela avanzata del cittadino lavoratore

a cura di

Laura Notarianni

Prefazione di

Maria Cristina Cimaglia

Contributi di

Maria Cristina Cimaglia

Luisella Dellepiane

Manuela Facco

Valeria Maione

Marco Massidda

Simona Saitta

Massimo Servadio





Aracne editrice

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

Copyright © MMXIX
Gioacchino Onorati editore S.r.l. – unipersonale

www.gioacchinoonoratieditore.it
info@gioacchinoonoratieditore.it

via Vittorio Veneto, 20
00020 Canterano (RM)
(06) 45551463

ISBN 978-88-255-2836-7

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: dicembre 2019

Indice

- 9 Prefazione
Maria Cristina Cimaglia
- 13 Introduzione
Manuela Facco
- 17 Cos'è il welfare? Definizione terminologica e concettuale
Valeria Maione
- 27 Benessere in generale. Cittadino, famiglia, lavoratore
Luisella Dellepiane
- 39 I benefici del welfare aziendale. Perché welfare?
Marco Massidda
- 57 Partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale
Massimo Servadio
- 85 Le donne ed il lavoro. Come le donne cominciano ad affacciarsi al welfare
Simona Saitta
- 109 Novità in materia. Il lavoro agile
Marco Massidda
- 129 Autori

Prefazione

MARIA CRISTINA CIMAGLIA*

Il welfare aziendale negli ultimi anni è diventato un tema all'ordine del giorno nelle politiche di gestione del personale e ai tavoli sindacali, siano essi nazionali che di secondo livello, occupando così sempre più spazio nel dibattito tra operatori del settore.

Inutile ricordare che l'impulso, se non la causa, della diffusione del welfare aziendale sia da rinvenire nelle politiche promozionali che le ultime leggi di bilancio hanno varato, ampliando il novero dei vantaggi fiscali per quei datori di lavoro che avessero optato per l'erogazione di beni e servizi a favore dei propri dipendenti in luogo della sola retribuzione. Un ulteriore — non secondario — elemento a sostegno della sua diffusione è da rinvenire nel rinnovato ruolo che il legislatore, sempre utilizzando la leva fiscale, ha assegnato alla contrattazione collettiva in materia, determinando il coinvolgimento a pieno titolo dei sindacalisti nella definizione di piani di welfare aziendali. Con la possibilità di scelta da parte dei lavoratori di convertire i premi di risultato in panieri di beni e servizi godendo così di vantaggi economici, le politiche governative hanno ulteriormente sposato un approccio che alla monetizzazione della produttività, ne predilige una funzione erogatrice di misure di welfare.

Certo è che la crisi economica ormai perdurante da un decennio e l'indebolimento del welfare pubblico hanno fortemente inciso sulle scelte compiute dal legislatore. Ma anche le parti sociali vista « la difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi », causa di un « aumento delle diseguaglianze nella nostra società » hanno attribuito al welfare “integrativo” un ruolo fondamentale, tanto da inserirlo tra i punti cardine dell'accordo interconfederale recante i “Contenuti e indirizzi delle

* Esperta di politiche del lavoro e welfare design.

relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e CGIL, CISL, UIL” del 28 febbraio 2018.

Quest’ accordo interconfederale individua alcuni pilastri del welfare “integrativo”: la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria integrativa, la tutela della non autosufficienza — tema questo che sta prepotentemente ponendosi all’attenzione degli esperti del settore, stante l’andamento demografico e le proiezioni future — e, più in generale «le prestazioni di welfare sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro». Vengono così ricompresi pilastri “storici” del welfare integrativo, esigenze socio-demografiche nuove ma già emergenziali e tematiche “vecchie” che vengono riviste con le nuove lenti che il welfare contrattuale consente di adottare, soprattutto in termini di soluzioni praticabili. E non si può non notare la vicinanza fra i questi pilastri e alcuni di quelli adottati dall’Unione Europea con il Pilastro europeo dei diritti sociali, che nel complesso enuncia 20 principi e diritti fondamentali che gli Stati membri devono adottare per perseguire un’Europa più inclusiva e più equa.

Ad onor del vero, però, la matrice “fiscale” delle politiche di promozione del welfare aziendale ha indotto una omologazione diffusa delle forme con cui questo si realizza, con misure appiattite sulle disposizioni del Testo unico delle imposte sui redditi, complice anche la diffusione di piattaforme informatiche che — sfruttando il potenziale del digitale unito alla negoziazione commerciale su larga scala — sono state decisamente funzionali ad una adozione rapida e diffusa di piani aziendali, a ridosso dell’entrata in vigore delle leggi di bilancio. Questi strumenti hanno avuto sicuramente il pregio di consentire ad imprese anche non particolarmente “attrezzate” nella costruzione di piani di welfare aziendale, di fruire nell’immediato dei vantaggi concessi dal legislatore, peraltro con modalità rispondenti anche a esigenze di semplificazione.

Ma il welfare che nasce “aziendale” in ragione del luogo che ne rappresenta ambito di costituzione e applicazione assume, nel variegato panorama che oggi spesso viene ricondotto a tale dicitura, altre denominazioni che, lungi dal rappresentarne sinonimi, sottintendono una diversa accezione di politiche che sfuggono ad una definizione mono dimensionale. Esse coniugano funzioni pubbliche e private che coesistono in un medesimo strumento, pur rispondendo a finalità di soddisfacimento di interessi collettivi e — nella massima espressione — pubblici.

Da qui la complessità di un fenomeno che spesso viene descritto nelle narrazioni giornalistiche come un *unicum*, quando in realtà dalla sua genesi alla sua realizzazione si possono dipanare modelli fra loro estremamente variegati, che hanno la potenzialità di assolvere funzioni più o meno complesse in ragione della capacità di integrazione con il sistema pubblico di welfare, anche a livello locale; con il mondo del terzo settore, divenendo così volano di sviluppo di un mercato no profit, che sempre più ormai si pone come erogatore di servizi non più su committenza pubblica; con il territorio e le sue realtà produttive, dando così origine ad interessanti forme di sviluppo economico locale.

In questi modelli complessi di welfare integrativo la dicotomia retribuzione vs. beni e servizi, che investirebbe sfere di interesse limitate (vantaggi economici per datore di lavoro e lavoratori), viene sostituita da un rapporto più complesso di sistemi di convenienze che a queste sfere di interesse ne aggiungono altre di stampo collettivo (lavoratori intesi come collettività, in cui la solidarietà si traduce in meccanismi di mutualismo) e pubblico (i minori introiti fiscali a supporto di forme di welfare integrativo rappresentano lo strumento con cui promuovere forme di integrazione di quello pubblico).

Ma se si considera che il substrato normativo a fondamento dell'esplosione del welfare aziendale e integrativo è dato, in massima parte, dalle norme del TUIR e dalla regolamentazione che comincia a darsi il sistema delle relazioni industriali ai diversi livelli, si comprende quanto sia difficile non solo una mappatura dei modelli di welfare aziendali oggi diffusi, ma anche di come, in realtà, si debba cominciare a ragionare in termini di "sistemi" da costruire. Lasciar diffondere una galassia indistinta di forme di erogazioni di beni e servizi fondata su convenienze di natura fiscale sarebbe un'occasione persa per un rinnovato modello di welfare (in cui l'integrazione del privato non deve essere sussidiaria di quello pubblico per sopperirne alle carenze), per una disciplina del mercato del lavoro che miri a coniugare produttività e benessere sociale dei lavoratori (in un'ottica di inclusività dei soggetti più fragili, lungo tutto l'arco della vita) e per un rinnovato ruolo delle relazioni industriali (che alla contrattazione retributiva devono affiancarne una economica che richiede competenze specifiche e capacità di *policy design*).

Certo se si volge lo sguardo al passato non si può minimamente considerare il welfare aziendale come una novità assoluta nel nostro ordinamento, né nelle relazioni industriali. La mente non può non

correre agli esempi del passato che oggi vengono richiamati come “antesignani”: un nome su tutti *Adriano Olivetti*. E, ragionando sulle esperienze nate dal basso, le casse di mutuo soccorso e le forme di solidarietà perseguite tramite la mutualità organizzata fra lavoratori e, successivamente, il mondo della bilateralità.

Ma cosa c'è di nuovo nel welfare integrativo di cui si discute oggi? C'è di nuovo quello che in questo volume ha rappresentato il filo rosso dei contributi: un approccio al welfare integrativo come forma di “tutela avanzata del cittadino lavoratore” nel “nuovo contesto socio-giuridico” in cui ci troviamo.

I contributi presenti nel volume, nell'esaminare da punti di vista e ambiti diversi il tema, si pongono con l'occhiale dei diritti di cittadinanza che possono essere intercettati e soddisfatti dalle politiche di welfare integrativo, fornendo così una lettura che prende le distanze dai sistemi descrittivi legati ai vantaggi fiscali, per andare a sondare — sul piano teorico ed empirico — quali interessi sono intercettati o intercettabili e come il loro soddisfacimento può integrarsi con politiche pubbliche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, promozione delle pari opportunità, garanzia dell'invecchiamento attivo e inclusione lavorativa dei giovani. Andando a sondare, quindi, l'impatto della leva fiscale non quale strumento di abbattimento del costo del lavoro, bensì di promozione e sviluppo di politiche altre, per lo più finalizzate al benessere sociale dei cittadini-lavoratori.

Questo volume affronta, sotto molteplici e diversi punti di vista, tutti gli aspetti che caratterizzano il fenomeno del welfare integrativo, nella sua eterogeneità, difficoltà di catalogazione, multicausalità e pluralità di modelli esistenti, squarciando il velo soprattutto sui fronti ancora aperti che richiedono approfondimento, confronto e riflessioni attente da parte di tutti gli attori e operatori coinvolti.

Il quadro che questo volume tratteggia ci porta a considerare il welfare integrativo come una “Politica” che, in quanto tale, richiede modelli di riferimento, delineazione della *governance*, definizione di strumenti e misure, sistemi di valutazione delle forme attuate e del loro impatto.

E quando questi aspetti troveranno una matura riflessione, si potrà fare un bilancio del welfare integrativo quale strumento di garanzia dei diritti del cittadino-lavoratore.

Introduzione

MANUELA FACCO*

Sono connessioni, sono tappe di riflessione e dialogo tra gli autori sui temi del welfare, che ci permettono di pensarli complementari tra loro con uno sguardo sistemico che mette in primo piano le relazioni delle parti tra loro e con un tutto, ossia, la vita delle persone.

Il tema è talmente articolato che lo possiamo considerare un *ecosistema* perché non si può agire su una parte senza che le altre ne risentano. Il termine *ecosistema* rende bene l'idea dell'equilibrio che si deve instaurare tra le diverse forze in campo che contribuiscono a un risultato complessivo raggiungendo, ciascuna, il massimo impatto. È così che l'ecologia sociale ed economica ci chiede di cercare che cosa tiene uniti fenomeni che spesso sono concepiti come separati, a partire dalla giustizia sociale e dall'ambiente: «Non ci sono due crisi separate, una ambientale e un'altra sociale, bensì una sola e complessa crisi socio-ambientale»¹. Partendo da questo approccio, possiamo estendere questa tesi anche ad altre discipline (ad esempio, sociali e umane, politica ed economia, ecc.), professionalità (scienziati e tecnici, ricercatori e insegnanti, operatori sociali e funzionari pubblici, imprenditori e politici) e dimensioni della persona (spirituale, professionale, intellettuale, affettiva) che il mondo frantumato ci abitua a isolare.

Il dialogo permette di tenere in equilibrio dimensioni diverse come ad esempio la sfera privata e la sfera lavorativa.

Sono tappe di dialogo tra normativa comunitaria e nazionale, tra generi diversi, tra incroci e sovrapposizioni di aspetti peculiari della materia. Infatti, i dialoghi si sviluppano all'interno di un'analisi, dello *status questionis*, ovvero, di questioni più rilevanti nel dibattito attuale per ripensare a nuovi sistemi conciliativi tra la famiglia e

* Consulente del Lavoro, Esperta in Politiche di Inclusione.

1. Lettera Enciclica *Laudato si'* del Santo Padre Francesco (24 maggio 2015).

organizzazione del lavoro, il territorio, welfare community, sostegno alle responsabilità familiari ed equità fiscale.

Nel primo dialogo, il tema viene volutamente circoscritto, percorrendo fasi storiche e politiche a confronto con l'intento, senza la pretesa, di voler offrire un'analisi esaustiva dei tanti fattori che incidono sull'attuale situazione del welfare in Italia.

Un welfare caratterizzato dall'importante ruolo della famiglia che è la fotografia culturale, sociale e politica di uno Stato in un determinato momento storico.

Nel nostro Paese, la realtà familiare appare complessa ed articolata: il tradizionale modello di famiglia è stato, infatti, affiancato da forme e tipologie familiari assai diversificate tra loro.

Rispetto ad un passato non molto lontano, assistiamo oggi ad una profonda evoluzione delle reti familiari. La struttura delle famiglie si è profondamente modificata e ci troviamo di fronte ad un panorama nuovo e per molti aspetti complesso, ma al contempo ricco e stimolante. I nuclei sono mediamente più piccoli, spesso più instabili, vi sono molte famiglie di origine straniera, famiglie ricomposte, giovani coppie che condividono l'abitazione con i genitori, famiglie mono-genitoriali, omo-genitoriali, ecc. Tutta questa eterogeneità si colloca in un contesto colpito duramente dalla crisi economica, nel quale soprattutto le famiglie con due o più figli sono esposte ad un maggior rischio di povertà materiale, ma spesso anche educativa e relazionale. Tra l'altro, in questo contesto, si riducono fortemente le prospettive per i giovani, che spesso risentono nella loro crescita di una visione del futuro poco positiva. Una realtà che vede il 65% dei bambini di oggi da adulto farà un mestiere che oggi non esiste e il 50% delle attuali professioni tra qualche anno, non esisterà più.

Le altre tappe di dialogo affrontano il tema del benessere in tutte le sue accezioni (cittadino, lavoratore madre, padre ecc.) perché la conciliazione tra vita lavorativa e familiare tocca diversi aspetti della vita delle persone, ed in particolare delle donne, sia in quanto cittadine ovvero componenti di una collettività che esprime valori condivisi, sia in quanto soggetti economici, e dunque, confrontati con il mercato del lavoro e più in generale con il sistema economico. Di conseguenza tutte le politiche generali sono chiamate in causa: da quelle culturali a quelle dello sviluppo economico, da quelle sociali a quelle del lavoro, a quelle fiscali. A fronte di una grande diversificazione dei bisogni e delle domande di conciliazione, c'è necessità di mettere in campo un complesso di politiche in grado di offrire

risposte articolate e flessibili, capaci di corrispondere ad esigenze che si differenziano a seconda del ciclo di vita lavorativa e di relazione che le persone attraversano a dimostrazione della inesistente correlazione tra reddito e benessere delle persone: studi scientifici hanno, infatti, confermato la mancata associazione che si crea, tra la crescita del PIL, ed un maggior benessere per gli individui.

Il benessere, dunque ha una componente acquisitiva e una espressiva intangibile, ma non meno importante in quanto intercetta le dimensioni culturale, spirituale ed espressiva degli esseri umani.

Infatti, con l'introduzione anche in Italia dell'indicatore B.E.S. (indice del benessere equo e sostenibile) si riconoscono, oltre il PIL, anche le aree delle relazioni sociali e del benessere soggettivo tra le dimensioni che generano benessere.

Oggi, per affrontare i problemi dei cittadini e lavoratori, sia che si tratti della individuazione di indicatori di misurazione del benessere che della formulazione di concrete politiche, è dunque, indispensabile guardare oltre gli aspetti consueti, e in particolare a tutti quegli elementi che spesso costituiscono proprio la base per comprendere cause e motivazioni degli andamenti economici e demografici.

Il futuro sembra stare nelle mani di chi sarà in grado di inventare, "creare" una miscela fertilizzante capace di uscire dalla logica settoriale verticalizzata (tecnologia di consumo, servizi alle persone, ecc.) contaminando le expertises, in grado di attivare un fecondo confronto "culturale", in sostanza spingere verso una nuova socialità.

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è divenuta negli ultimi anni uno degli obiettivi centrali delle politiche sociali e di welfare in tutti i Paesi aderenti all'Unione europea.

Le esperienze degli altri Paesi insegnano che le politiche vanno assolutamente implementate secondo logiche sinergiche ispirate alla sussidiarietà e all'innovazione sociale e tecnologica.

Le potenzialità di queste azioni che possono rinforzare le politiche di sviluppo locale sono rilevanti per sostenere i livelli di occupazione femminile, i tassi di natalità, il benessere delle famiglie, ma nel contempo anche la produttività aziendale e nuovi modelli organizzativi, consentendo di sviluppare nuovi servizi e nuove opportunità per imprese e famiglie.

Queste politiche richiedono la messa in campo di una nuova architettura di policy pubbliche fortemente orientate a sostenere modelli di *governance* partecipati da tutti gli attori del sistema per dare risposta ad un intervento "complesso".

Gli interventi complessi sono quelli con molteplici componenti che hanno separati modi di azione, ma i cui effetti dipendono da altre componenti costituite da un numero di componenti che possono agire indipendentemente e interdipendentemente.²

2. Campbell et al. 2007.