

Oltre il conflitto: le nuove prospettive del welfare aziendale in Italia

Nei confronti internazionali e comparati sui sistemi nazionali di relazioni industriali il «modello italiano» è ancora oggi rappresentato in funzione dell'elevato tasso di conflittualità e antagonismo. Corollario di questa caratterizzazione è la diffidenza che molti lavoratori e molte organizzazioni sindacali nutrono verso l'impresa e, in termini speculari, l'allergia del sistema imprenditoriale verso le molteplici forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese o ai risultati. Eppure l'analisi della contrattazione collettiva, soprattutto decentrata, registra la crescente diffusione di esperienze partecipative e cooperative di relazioni industriali incentrate sul reciproco impegno delle parti a garantire insieme produttività e tutela dei bisogni sociali per fornire risposte di respiro non più solo aziendale, ma per l'intera comunità. Il riferimento è al fenomeno della sindacalizzazione degli schemi di welfare che sta ridisegnando le dinamiche delle relazioni industriali nella prospettiva della reciproca collaborazione tra azienda e lavoratori (cd. bilateralismo). Tecnicamente, si tratta di misure negoziali, alternative o complementari ad una diretta corresponsione di denaro, attraverso cui il salario viene integrato con molteplici forme di prestazioni e servizi in favore dei dipendenti. Mentre lo Stato tarda nel dare nuovo impulso a questo sviluppo, sempre più spesso il tema del welfare entra nella contrattazione collettiva con l'obiettivo di legittimare e strutturare una nuova frontiera della tutela del lavoratore. Nella tradizione industriale italiana il welfare ha tipicamente costituito una politica esplicitamente tesa a fidelizzare i dipendenti, spesso nel tentativo di «addolcire» le maestranze più combattive a fronte di inevitabili e complessi processi di riorganizzazione del lavoro. Non è una sfida da poco stravolgere questo paradigma. Una spinta in questa direzione è stata data nell'ultimo quinquennio dalla crisi economica e dalle connesse politiche di retrenchment messe in atto sia dalle istituzioni pubbliche che dalle stesse aziende. È in questo scenario che si inserisce il tentativo del sindacato di compensare la progressiva perdita di potere d'acquisto dei salari, la stretta sul welfare pubblico e la nascita di nuovi bisogni all'interno della società, mediante la negoziazione creativa di un variegato sistema di prestazioni. Le politiche di welfare contrattuale sono generalmente oggetto di contrattazione aziendale nelle realtà di più grandi dimensioni, ma come dimostra un recente studio Adapt (Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e medio impresa, Adapt Labour Studies e-Book Series, n. 31, 2014, www.bollettinoadapt.it), sviluppi interessanti si registrano anche nelle Pmi e a livello locale, grazie agli strumenti della bilateralità e delle reti d'impresa. Lo testimonia la ricca esperienza degli enti bilaterali attivi in settori quali l'artigianato, l'edilizia, l'agricoltura, il commercio e turismo, che mirano non solo alla mutualizzazione di erogazioni retributive in settori caratterizzati da una elevata frantumazione produttiva e mobilità di addetti, ma anche all'erogazione di prestazioni integrative delle indennità di malattia o di assistenza sanitaria integrativa, al sostegno del reddito in caso di sospensione dell'attività produttiva, fino alla previsione di protezioni basate su benefici non monetari. A livello aziendale, le casistiche che emergono dalle poche analisi empiriche sin qui effettuate variano dalla copertura di spese scolastiche e mediche, alle convenzioni con supermarket e

pubblici esercizi, alle politiche di work-life balance, fino all'ampliamento delle causali per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto. La Seco Tools mette a disposizione con frequenza settimanale il medico aziendale per necessità individuali. Nel contratto dell'AgustaWestland, le parti concordano sulla prosecuzione ed estensione della cooperazione con enti locali e istituzioni private che, nelle aree in cui opera l'azienda, gestiscono asili nido e scuole d'infanzia, al fine di proporre soluzioni agevolate per l'accoglienza dei figli dei dipendenti. L'azienda s'impegna inoltre a valutare la possibilità di stipulare apposite convenzioni con strutture sanitarie esterne, per consentire ai lavoratori dipendenti di effettuare visite mediche specialistiche a tariffe agevolate e direttamente all'interno delle varie unità aziendali. Ai lavoratori della Lanfranchi, invece, è concessa la possibilità di «welfarizzare» tutto o parte del premio variabile per le spese sostenute per rette di asili e colonie climatiche sostenute per sé o per i propri familiari. A coloro che opteranno per questo percorso, in considerazione dei benefici fiscali derivanti, verrà concesso un premio aggiuntivo del 10% calcolato sull'importo welfarizzato. Le politiche di welfare contrattuale includono talvolta misure di conciliazione vita-lavoro volte ad una più flessibile gestione dei tempi di lavoro da parte dei dipendenti, anche in relazione a eventi particolari quali maternità, paternità e altre circostanze legate ad esigenze di cure familiari. Alla TenarisDalmine, ad esempio, fino al compimento dei 2 anni del bambino i neogenitori hanno la possibilità di lavorare fuori sede un giorno a settimana. Il contratto della STMicroelectronics, al fine di incrementare le azioni di «discriminazione positiva» e di favorire l'aumento nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri, stabilisce che il padre avente qualifica impiegatizia che fruirà di un periodo di congedo parentale di durata superiore a 3 mesi possa beneficiare di una retribuzione pari al 50% (anziché al 30%) fino ad un massimo di 6 mesi. Il contratto dell'Exide prevede invece che in occasione della nascita di un figlio/a, al padre lavoratore verrà concesso un permesso retribuito fino a 2 giorni a carico dell'azienda per la parte non coperta dall'Inps, da usufruire entro 5 mesi dalla nascita. Una best practice si registra anche nella contrattazione aziendale della Lucchini, che consente ai lavoratori stranieri che ne facciano espressa richiesta di accantonare in unico conto individuale le quote di ferie, permessi annui retribuiti e permessi della banca-ore non godute allo scopo di favorirne una fruizione continuativa in occasione di periodici rientri in patria. Nella stessa azienda viene inoltre sperimentata la possibilità, per gli addetti al lavoro non a turni con figli fino al compimento del 3° anno di vita, di poter fruire di un orario flessibile in uscita, nei limiti di un'ora giornaliera, da recuperarsi nella giornata di sabato mattina. Un nemico della diffusione di piani di welfare aziendale continua ad esser rappresentato dal conflitto tuttora vigente tra normativa fiscale (Tuir) e normativa lavoristica. Se la prima è piuttosto chiara nell'esigere la volontarietà datoriale nella spesa per politiche di welfare, atto che non deve derivare da obblighi contrattuali di alcun genere, la seconda sta provando ad incentivare scambi contrattuali di secondo livello per incrementare la performance aziendale, condizionando il godimento della defiscalizzazione e decontribuzione delle componenti di salario legate a incrementi di produttività alla sottoscrizione di quegli stessi accordi che, se firmati, impediscono di beneficiare dei vantaggi del Tuir. La concezione ancora solo paternalistica del welfare che traspare dal Tuir continua a togliere dalla disponibilità di innovativi accordi sindacali la predisposizione di servizi per tutti i dipendenti.

Michele Tiraboschi

@Michele_ADAPT - Centro studi internazionali e comparati - Dipartimento economia «Marco Biagi» - Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia