

Lunedì 02/09/2024 • 06:00

LAVORO VERSIONE ITALIANA

Le nuove frontiere del welfare: l'impresa partecipata

Parlare oggi di **welfare aziendale** significa andare oltre gli schemi tradizionali che si sono affermati negli ultimi anni: dalle prime sperimentazioni in termini di conciliazione vita-lavoro attuate attraverso i finanziamenti previsti dall'art. 9 della L. n. 53/2000 fino alle previsioni della legge di Bilancio per il 2016 e sue successive integrazioni e agli interventi degli ultimi anni in materia di **fringe benefits**.

di [Luca Faila](#) - Avvocato - Managing Partner studio boutique Faila & Partners

di [Paola Salazar](#) - Avvocato in Milano

Tutti interventi che hanno favorito da un lato il consolidamento delle forme di welfare volontario e che hanno creato le premesse per l'adozione di nuovi modelli di welfare negoziale influenzando positivamente in questi anni sul sistema delle relazioni industriali, soprattutto a livello aziendale e territoriale, come ci dicono i dati sul deposito degli accordi sindacali in materia di premi di risultato, diffusi periodicamente dal Ministero del Lavoro.

Un'occasione straordinaria che le organizzazioni sindacali hanno saputo cogliere in questi anni favorendo anche il rinnovamento del proprio ruolo. Rinnovamento che si è concretizzato nell'obiettivo di trasformare la "tutela del posto di lavoro" in "tutela del lavoro" nell'impresa, senza rinunciare ai propri principi ma con la consapevolezza di poter contribuire a creare le premesse per una nuova organizzazione del lavoro in grado di coniugare benessere e profitto, attenzione alle persone e produttività.

Se a partire dall'evoluzione normativa di quasi un decennio fa la prospettiva dello sviluppo dei sistemi di welfare risultava ancora concentrata quasi esclusivamente su assistenza sanitaria integrativa, previdenza integrativa e fringe benefits, oggi le dinamiche e la flessibilità del mercato del lavoro hanno favorito in modo assai più rilevante la sperimentazione di nuove forme di welfare che affiancano agli strumenti tradizionali strumenti incentrati sul benessere individuale, sulla gestione del tempo e su meccanismi di bilanciamento virtuoso tra le finalità aziendali e i bisogni dei collaboratori. L'obiettivo principale che si persegue attraverso questi nuovi strumenti di welfare è quello del benessere in senso ampio. Quell'obiettivo di centralità della persona che costituisce oggi il requisito fondamentale delle politiche organizzative incentrate sugli obiettivi ESG ma che diviene, nel quadro delle politiche di welfare, elemento concreto di attenzione alle persone all'interno dell'organizzazione, al loro potenziale, al loro valore.

Perché oggi sono le persone a scegliere le organizzazioni e le organizzazioni devono essere in grado non solo di attrarle ma soprattutto di trattenerle.

E' probabilmente questo il più grande auspicio di sviluppo della contrattazione collettiva - di primo livello e di secondo livello, come alcune virtuose e più recenti sperimentazioni stanno mettendo in evidenza: dal rinnovo del settore metalmeccanico agli accordi Luxottica e Lamborghini, solo per fare alcuni esempi. Attenzione alla produttività ma anche alle persone, perché ormai il tempo che le persone trascorrono al lavoro deve essere "di valore" non solo per le organizzazioni, ma anche per gli individui.

Da qui anche l'evoluzione degli strumenti di welfare cui si è assistito in questi anni. Al di là delle più importanti aree in cui operano i piani di welfare (sanità e sicurezza; previdenza integrativa; servizi per la famiglia; gestione del tempo e politiche di conciliazione), la valorizzazione della posizione che ogni individuo occupa all'interno dell'organizzazione e la funzione sociale del lavoro che egli esprime, costituiscono oggi il presupposto per poter intravedere anche una evoluzione dei sistemi di welfare. Se, infatti si guarda al sistema dei valori (individuali e organizzativi) che ciascuno esprime quotidianamente rispetto al proprio lavoro - anche i tradizionali obblighi di diligenza e di fedeltà che gravano sul lavoratore (artt. 2014 e 2105 c.c.) possono essere visti nel quadro di quel nuovo sistema di valori che è il prodotto degli stravolgimenti degli ultimi anni (cfr. il Rapporto Censis Eudaimon 2024). Valori individuali che le organizzazioni devono essere in grado di riportare agli obiettivi dell'impresa in quanto è nell'impresa e nel lavoro che l'individuo esprime la propria personalità come ci ricorda la Carta Costituzionale all'art. 2 e all'art. 4, espressione del contesto giuridico e ordinamentale nel quale l'individuo è inserito e agisce.

In questo contesto, la Proposta di legge di iniziativa popolare sulla Partecipazione al Lavoro presentata dalla CISL ricorda che secondo il nostro ordinamento costituzionale il lavoro non è solo strumento per procurarsi i mezzi di sostentamento quanto, piuttosto, il mezzo attraverso il quale realizzare la crescita degli individui come persone e come membri di una comunità (art. 3

Cost.). Strumento di elevazione personale e sociale, perché è il lavoro che consente lo sviluppo economico e, ancor più, il progresso sociale di un paese. Secondo questo spirito la proposta si pone l'obiettivo di dare attuazione all'art. 46 Cost. il quale prevede "il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende" "ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione" e pone pertanto le premesse per dare concretezza a quell'obiettivo di (vera) centralità della persona che troviamo anche negli obiettivi ESG.

In un momento storico ed economico come quello che stiamo vivendo in cui si assiste al ripensamento dell'intero sistema dei valori su cui si fonda il lavoro, nel quale la retribuzione non costituisce più il solo e unico parametro di misurazione del valore che gli individui attribuiscono a quello che fanno, è necessario individuare nuovi strumenti di motivazione e di *engagement*. Strumenti che affiancati dalle tradizionali misure di welfare – divenute sempre più estese, sfidanti e sofisticate (cfr. il report Benefits and Trend Italia di AON) – possano contribuire a creare le premesse per fare un passo ulteriore in termini di evoluzione dei modelli di welfare.

Soffermandosi sulla proposta di legge si possono individuare tre direttrici fondamentali.

La prima (artt. 3 e 4) è data dalla previsione della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai consigli di sorveglianza nelle imprese che adottano il sistema dualistico di governance e ai consigli di amministrazione delle società che non adottano il sistema dualistico. Previsione che ricalca quanto già avviene da anni in Germania e che rende possibile la reale condivisione di obiettivi strategici e di governance.

La seconda (art. 6) – con previsione che si ispira alle agevolazioni attualmente esistenti con riguardo alla detassazione dei premi di risultato – è la previsione di una tassazione agevolata – con imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% per cento entro il limite di importo complessivo di 10.000 euro lordi - in favore delle somme derivanti dalla distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota di utili di impresa non inferiore al 10% degli utili complessivi, se erogate in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015.

La terza, infine (artt. 10 e 11), è la previsione della possibilità del riconoscimento di premi aziendali ai dipendenti che hanno contribuito, collettivamente o individualmente, al miglioramento e alla innovazione di prodotti, servizi e processi organizzativi nel quadro delle commissioni paritetiche previste dalla contrattazione collettiva a livello aziendale, composte in egual numero da rappresentanti aziendali e dei lavoratori, finalizzate proprio a definire i piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro. Con previsione, anche in questo caso, che ricorda quella che era contenuta nella Legge di Bilancio per il 2016 (art. 1, comma 189 L. n. 208/2015 e art. 4 D.M. 25 marzo 2016) sul coinvolgimento paritetico dei lavoratori dipendenti nella previsione dei parametri per la determinazione del premio di risultato.

Un progetto ambizioso per la cui concreta realizzazione questo potrebbe essere il momento storico più adatto.

Va tuttavia ricordato che l'assenza di una legge disciplinante nel dettaglio i principi della collaborazione dei lavoratori di cui all'art. 46 Cost., non impedisce già oggi di provare a sperimentare qualche forma di partecipazione attiva dei lavoratori e dei propri rappresentanti, in grado di superare la tradizionale logica di conflitto, passando invece a quella di partner strategico, proprio in ossequio ad obiettivi e valori condivisi. Passaggio questo necessario per una moderna visione della impresa e delle sfide competitive che il futuro riserva.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.