IL SECOLO XIX

Sabato
06/08/2016

SELPRESS
Media Monitoring & Newsbank

Direttore Responsabile
Massimo Righi

Diffusione Testata
56.332

Selpress è un'agenzia autorizzata da Repertorio Promopress

Ritaglio stampa ad uso esclusivo interno, non riproducibile

PUNTI DI VISTA

# WELFARE AZIENDALE TRA PERICOLI E VANTAGGI

RENATO BIASIZZO

Gli strumenti di welfare pubblico che costituiscono il cosiddetto stato sociale, sono il frutto di ragionamenti elaborati nel Novecento e sono destinati ad una società, in larga parte, profondamente mutata.
Le novità contenute nella Legge di Stabilità 2016, con le modifiche al Tuir che introducono, mirano a costruire un sistema privato di tutela che possa coesistere con il sistema pubblico, allo scopo di sviluppare un welfare pubblico/privato più aderente alla necessità attuali.
Inoltre, restituiscono centralità ai bisogni dei lavoratori, favoriscono la conciliazione dei tempi vita-lavoro (con riflessi positivi sul lavoro femminile) e costituiscono un implicito contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale.
Tuttavia, al di là del valore di queste innovazioni normative, è utile ricordare che l'implementazione di piani di welfare aziendale (così come la previdenza complementare, che è un sottoinsieme del welfare aziendale in senso lato) certifica il ripensamento del sostegno pubblico alle esigenze dei cittadini.
L'idea che imprese e lavoratori, in modo concertativo e paritetico, possano oggi integrare e domani sostituire funzioni che, tradizionalmente, appartenevano alla sfera di azione pubblica, grazie ad uno sconto fiscale, apre nuovi scenari. Che sono affascinanti ma anche inquietanti, dove la retribuzione rischia di essere non solo il corrispettivo per una prestazione erogata dal lavoratore alle imprese, ma il modo per ottenere prestazioni previdenziali, sanitarie e anche sociali che erano erogate fino a ieri dallo Stato e domani saranno parzialmente erogate dalle aziende.
Se perde il lavoro, il lavoratore non è privato solo della retribuzione, ma anche di quei servizi ad essa collegati ed erogati, come retribuzione non monetaria, dall'impresa, sotto forma di welfare.
Per questo, l'iniziativa legislativa di favorire il welfare aziendale seppur interessante deve essere attentamente vigilata e valutata, per evitare che diventi sia una sostituzione salariale sia un limitare la libertà di scelta dell'individuo.

*L'autore fa parte del Centro Studi Uilca nazionale "Orietta Guerra".*