

Nel corso degli ultimi anni ha acquisito una crescente rilevanza – specie in un'ottica di completamento di quanto offerto, in maniera sempre più selettiva, dal sistema nazionale di sicurezza sociale – il *welfare aziendale*. Con tale espressione si fa riferimento a quell'insieme di beni, prestazioni e servizi offerti dall'azienda ai propri dipendenti, al fine di migliorarne la vita, tanto privata quanto lavorativa: si spazia dalle misure di vario tipo finalizzate ad offrire un sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità ed alla tutela della salute, fino alle agevolazioni di carattere commerciale ed alle misure destinate al godimento del tempo libero.

Il volume anzitutto delinea, in un'ottica comparata, lo stato dell'arte ed il quadro regolativo (legislativo e contrattuale-collettivo) che sottostà alla *governance del fenomeno* in Italia, Spagna, Germania, Svezia ed Ungheria. In secondo luogo, esso esamina, attraverso un'analisi empirica, le esperienze più diffuse e consolidate nel settore dell'artigianato toscano, allo scopo da un lato di mettere in luce le prestazioni più utilizzate e le aree di intervento che sono, invece, lasciate scoperte, e dall'altro di ricostruire, attraverso lo studio del comportamento degli attori coinvolti, i processi che favoriscono il cambiamento, il tutto con un approccio critico volto ad evidenziare i punti di forza del sistema che si è venuto assecondando e ad elaborare soluzioni innovative per superare gli elementi di criticità.

William Chiaromonte e Maria Luisa Vallauri sono, rispettivamente, ricercatore e professoressa associata di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze.

€ 31,00



W. Chiaromonte - M.L. Vallauri (a cura di) - Modelli ed esperienze di welfare aziendale

Modelli ed esperienze di welfare aziendale

a cura di
William Chiaromonte
Maria Luisa Vallauri



G. Giappichelli Editore

Modelli ed esperienze di *welfare* aziendale

a cura di

William Chiaromonte
Maria Luisa Vallauri



G. Giappichelli Editore

© Copyright 2018 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100
<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-1302-2

La pubblicazione di questo volume – la cui versione definitiva è stata chiusa dai curatori nel giugno 2017 – è stata finanziata dalla Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa - Toscana, dall'Ente bilaterale dell'artigianato toscano e dal Dipartimento di Scienze giuridiche dell'Università di Firenze nell'ambito del Progetto strategico di ricerca di base di Ateneo 2016-2018 e del Progetto di ricerca scientifica di Ateneo 2015-2016.



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
CNA Toscana



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE
DSG
DIPARTIMENTO DI
SCIENZE GIURIDICHE

Stampa: LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Indice

	<i>pag.</i>
Prefazione	XIII
<i>Gian Guido Balandi</i>	
Premessa	XVII
Notizie sugli Autori	XIX
Secondo <i>welfare</i> e <i>welfare</i> aziendale: un'introduzione	1
<i>William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri</i>	
Capitolo I	
Trasformazioni dello Stato sociale ed ascesa del <i>welfare</i> aziendale. L'esperienza italiana	
<i>William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri</i>	
Parte I. <i>Welfare</i> pubblico e <i>welfare</i> privato: le coordinate del sistema italiano	
1. Il <i>welfare state</i> italiano: linee evolutive	7
2. Il <i>welfare state</i> italiano: caratteristiche essenziali, organizzazione e principi regolativi	10
3. Il rapporto fra <i>welfare</i> pubblico e <i>welfare</i> privato	15
4. Il quadro normativo alla luce delle novità introdotte dalle leggi di stabilità per il 2016 e il 2017	20
Parte II. Il <i>welfare</i> aziendale: nozioni, funzioni, prestazioni	
5. Il <i>welfare</i> privato: profili definitivi	26
6. Principali caratteri distintivi del <i>welfare</i> aziendale	31
7. Le funzioni del <i>welfare</i> aziendale	34
8. La natura delle prestazioni	38
9. Le prestazioni di <i>welfare</i> aziendale e la costruzione del piano di <i>welfare</i> da parte dell'impresa	42

Capitolo II**Sviluppo del *welfare* aziendale, relazioni industriali cooperative e partecipazione dei lavoratori: qualche considerazione sul caso tedesco***Matteo Borzaga*

1. Premessa	49
2. Il sistema tedesco di protezione sociale ed il rapporto tra <i>welfare</i> pubblico e <i>welfare</i> aziendale	51
3. Le fonti di regolamentazione del <i>welfare</i> aziendale nell'ordinamento tedesco con particolare riferimento agli accordi di codeterminazione (<i>Betriebsvereinbarungen</i>)	55
4. L'evoluzione più recente delle pratiche di <i>welfare</i> aziendale in Germania: quali prestazioni a fronte degli aumentati bisogni di lavoratrici e lavoratori?	65
5. La questione della diffusione delle pratiche di <i>welfare</i> aziendale e della loro sostenibilità finanziaria	76
6. Riflessioni conclusive	81

Capitolo III**La *acción social* nell'impresa: il caso spagnolo***Miguel Ángel Almendros-González*

1. Introduzione al tema	86
1.1. La <i>acción social</i> nell'impresa: dal "paternalismo industriale" alla responsabilità sociale d'impresa	86
1.2. Precisazioni terminologiche	87
2. Il regime giuridico della <i>acción social</i> aziendale	89
2.1. La <i>acción social</i> nelle pubbliche amministrazioni	89
2.2. La <i>acción social</i> nel settore privato: la contrattazione collettiva	90
3. Le tipologie di prestazioni	91
3.1. In base alla loro natura	91
3.2. In base al soggetto beneficiario	92
3.3. In base alle necessità da soddisfare	92
4. La <i>acción social</i> aziendale nella contrattazione collettiva	93
4.1. Le misure di sostegno alla famiglia	93
4.1.1. Il <i>bonus</i> per matrimonio	95
4.1.2. Gli aiuti economici per la nascita di figli	98
4.1.3. Le erogazioni per circostanze familiari eccezionali: il <i>bonus</i> per la prima comunione	101
4.1.4. Le misure di sostegno per familiari a carico	101
a) Le misure di sostegno per figli a carico	101

	<i>pag.</i>
b) Gli asili nido	102
c) Le borse di studio e gli aiuti economici per l'istruzione dei figli	103
d) Le misure di sostegno per i figli o altri familiari disabili	109
4.2. La previdenza complementare	116
4.2.1. La maternità	116
4.2.2. La malattia	117
4.3. Le misure assistenziali per morte o invalidità	118
4.3.1. Le prestazioni complementari alla pensione ai superstiti	119
4.3.2. Gli indennizzi aziendali concessi in caso di morte o inabilità del lavoratore	120
a) Gli indennizzi diretti	120
b) Le assicurazioni collettive sulla vita o per l'invalidità	121
4.3.3. Gli altri benefici previsti in favore dei familiari superstiti: la precedenza nelle assunzioni	122
4.4. I piani pensionistici	123
4.5. I prestiti	123
4.6. Gli sconti su rifornimenti, regali e aiuti e i sussidi per lo svolgimento di attività ricreative, culturali o sportive	124
4.7. I servizi messi a disposizione dei lavoratori da parte dell'impresa	125
4.7.1. Gli spacci e le cooperative di consumo	125
4.7.2. La mensa ed il mantenimento	126
4.7.3. Le spese di trasporto e parcheggio	127
4.8. La formazione	127
5. Conclusioni	128

Capitolo IV

Il *welfare* aziendale nella prospettiva svedese

Caroline Johansson

1. Introduzione	130
2. Il sistema di <i>welfare</i> pubblico svedese	131
2.1. Introduzione	131
2.2. Un sistema di sicurezza sociale a carattere misto	133
3. L'assetto regolativo definito dalle parti sociali	134
3.1. Introduzione	134
3.2. Un sistema accentrato con possibilità di adattamento a livello locale	136
3.3. Il tasso di sindacalizzazione in Svezia	138
3.4. Il quadro giuridico applicabile agli schemi assicurativi previsti della contrattazione collettiva	139
3.4.1. La disciplina legislativa in tema di contrattazione collettiva	139
3.4.2. La legge sul contratto di assicurazione	140

	<i>pag.</i>
4. La relazione tra <i>welfare</i> pubblico e <i>welfare</i> privato	141
4.1. Introduzione	141
4.2. Il sistema previdenziale svedese	142
4.2.1. Il sistema pensionistico pubblico	142
4.2.2. Il sistema pensionistico complementare	144
4.3. Le misure a tutela del lavoratore in caso di malattia	147
4.3.1. L'indennità di malattia disciplinata dal sistema di <i>welfare</i> pubblico	147
4.3.2. Il trattamento economico previsto dai contratti collettivi	149
4.4. Il congedo parentale	150
4.4.1. Il congedo parentale nel sistema di <i>welfare</i> pubblico	150
4.4.2. Le misure integrative disciplinate dalla contrattazione collettiva	150
4.5. I sussidi di disoccupazione	151
4.5.1. Il sistema di assicurazione contro la disoccupazione	151
4.5.2. Le prestazioni a sostegno del lavoratore contro la disoccupazione disposte da soggetti privati	152
4.6. Conclusioni	153
5. Considerazioni conclusive	154

Capitolo V

***Welfare* pubblico e *welfare* aziendale in Ungheria**

Sara Hungler

1. Una panoramica sulla legislazione sociale in Ungheria	159
2. Il rapporto tra <i>welfare</i> pubblico e <i>welfare</i> aziendale	162
2.1. La disciplina legislativa	162
2.1.1. Le misure di <i>welfare</i> erogate dai datori di lavoro	163
2.1.2. Le tipologie di <i>benefit</i> erogate dai datori di lavoro	164
2.1.2.1. Le c.d. prestazioni a carattere speciale	164
a) Il servizio mensa e i buoni pasto	164
b) Le misure a copertura delle spese scolastiche	165
c) Il rimborso delle spese di trasporto	166
d) La contribuzione al fondo pensione mutualistico volontario	167
2.1.2.2. Le prestazioni non salariali	169
a) Le tipologie di <i>benefit</i> non salariali. Le attività ricreative	170
b) Il denaro contante	171
2.1.2.3. Le prestazioni non soggette ad imposizione fiscale	172
a) L'assicurazione contro i rischi	172
b) I biglietti per spettacoli culturali ed eventi sportivi	172
c) L'assistenza abitativa	172

	<i>pag.</i>
2.2. La contrattazione collettiva	173
2.3. Le altre forme di regolazione	176
2.3.1. Gli accordi stipulati tra datore di lavoro e consiglio di azienda	176
2.3.2. La disciplina unilaterale del datore di lavoro	177
3. Le misure di <i>welfare</i> aziendale nella contrattazione collettiva	179
3.1. La contrattazione collettiva nazionale di categoria	179
3.2. La contrattazione collettiva aziendale	181
4. Considerazioni conclusive	183

Capitolo VI

Il <i>welfare</i> contrattuale nelle piccole imprese toscane	188
---	-----

Gianluca Volpi

Esiti delle interviste somministrate ad un campione di imprese selezionate da CNA Toscana

a cura di *CNA Toscana*

I. Impresa n. 1	193
II. Toscana costruzioni s.n.c.	198
III. 3LOGIC MK s.r.l.	202
IV. Argos Engineering s.r.l.	206
V. CMO s.r.l.	210
VI. Tosti s.r.l.	214
VII. SAPAF s.r.l.	219
VIII. Landi confezioni s.r.l.	224
IX. Bertacchi & Filippi Impianti Lubrification and Hydraulics System	228
X. A.V.S. di Gargini & C. s.n.c.	231

Capitolo III

La *acción social* nell'impresa: il caso spagnolo¹

Miguel Ángel Almendros-González

SOMMARIO: 1. Introduzione al tema. – 1.1. La *acción social* nell'impresa: dal "paternalismo industriale" alla responsabilità sociale d'impresa. – 1.2. Precisazioni terminologiche. – 2. Il regime giuridico della *acción social* aziendale. – 2.1. La *acción social* nelle pubbliche amministrazioni. – 2.2. La *acción social* nel settore privato: la contrattazione collettiva. – 3. Le tipologie di prestazioni. – 3.1. In base alla loro natura. – 3.2. In base al soggetto beneficiario. – 3.3. In base alle necessità da soddisfare. – 4. La *acción social* aziendale nella contrattazione collettiva. – 4.1. Le misure di sostegno alla famiglia. – 4.1.1. Il *bonus* per matrimonio. – 4.1.2. Gli aiuti economici per la nascita di figli. – 4.1.3. Le erogazioni per circostanze familiari eccezionali: il *bonus* per la prima comunione. – 4.1.4. Le misure di sostegno per familiari a carico. a) Le misure di sostegno per figli a carico. b) Gli asili nido. c) Le borse di studio e gli aiuti economici per l'istruzione dei figli. d) Le misure di sostegno per i figli o gli altri familiari disabili. – 4.2. La previdenza complementare. – 4.2.1. La maternità. – 4.2.2. La malattia. – 4.3. Le misure assistenziali per morte o invalidità. – 4.3.1. Le prestazioni complementari alla pensione ai superstiti. – 4.3.2. Gli indennizzi aziendali concessi in caso di morte o inabilità del lavoratore. a) Gli indennizzi diretti. b) Le assicurazioni collettive sulla vita o per l'invalidità. – 4.3.3. Gli altri benefici previsti in favore dei familiari superstiti: la precedenza nelle assunzioni. – 4.4 I piani pensionistici. – 4.5. I prestiti. – 4.6. Gli sconti su rifornimenti, regali e aiuti e i sussidi per lo svolgimento di attività ricreative, culturali o sportive. – 4.7. I servizi messi a disposizione dei lavoratori da parte dell'impresa. – 4.7.1. Gli spacci e le cooperative di consumo. – 4.7.2. La mensa e il mantenimento. – 4.7.3. Le spese di trasporto e parcheggio. – 4.8. La formazione. – 5. Conclusioni.

¹La traduzione dallo spagnolo è di Giulia Merlo, Università di Trento. L'espressione spagnola «*acción social*» rimanda ad una pluralità di significati (García Arce, Prieto Juárez, 2004, 41 ss.; v. altresì il par. 1.2 del presente contributo) e non trova nella lingua italiana un corrispondente semantico esatto. Tradizionalmente, con l'espressione *acción social* la dottrina spagnola fa riferimento a quell'«insieme di pratiche istituzionalizzate di carattere collettivo poste in essere al fine di partecipare in modo effettivo alla gestione dell'impresa» (García Arce, Prieto Juárez, 2004, 41). Talvolta questo concetto indica quelle azioni rientranti nel più vasto alveo delle strategie di RSI (responsabilità sociale d'impresa), miranti allo sviluppo del benessere sociale e ambientale (cfr. Aguero, 2006). Altre volte, quest'espressione rimanda a quell'insieme di strumenti e misure poste in essere dall'impresa per promuovere il benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie (cfr. par. 1.2); secondo questa accezione, l'espressione *acción social* coincide perfettamente con il concetto italiano di *welfare* aziendale. È proprio quest'ultimo significato ad essere rilevante ai fini del presente contributo (N.d.T.).

1. Introduzione al tema

1.1. La *acción social* nell'impresa: dal "paternalismo industriale" alla responsabilità sociale d'impresa

L'espressione "paternalismo industriale" indica quell'insieme di misure a carattere sociale sperimentate dalle imprese a partire dal secolo XIX e finalizzate al miglioramento del benessere dei lavoratori e delle rispettive famiglie. Tra i vari strumenti assistenziali si possono ricordare: la costruzione di alloggi per i dipendenti, soprattutto nel settore minerario e nella grande industria, sotto forma di "colonie" (che successivamente si sono sviluppate nelle città industriali); il finanziamento di spacci per la vendita di beni di prima necessità, di istituti scolastici, di servizi sanitari, di circoli culturali e ricreativi, di attività culturali, etc.² L'erogazione di queste misure assistenziali non trovava giustificazione in nessun particolare diritto di cittadinanza ma si basava unicamente su una scelta morale della singola impresa (per tale ragione, da un punto di vista concettuale, non può si propriamente parlare di *welfare state*, sebbene, concretamente, si tratti di qualcosa di molto simile). Il "paternalismo industriale" vedeva nella famiglia il modello di riferimento per l'organizzazione dell'attività aziendale. L'impresa in tal modo si garantiva l'approvvigionamento costante di forza lavoro, per giunta leale e motivata. In effetti, quando si è proposto «l'intervento datoriale nella vita operaia anche al di fuori dalla fabbrica, lo si è fatto altresì con l'obiettivo di stimolare la produttività»³. In ogni caso, queste misure erano poste in essere unicamente su base volontaria. Molte di queste (soprattutto quelle rivolte al sostegno della famiglia del lavoratore) avevano quale sostrato ideologico la dottrina sociale cattolica. Durante il regime franchista il paternalismo industriale fu incentivato dall'azione dello Stato grazie all'emanazione di una copiosa legislazione sociale, di stampo paternalista, ispirata ideologicamente al corporativismo ed al nazional-cattolicesimo.

Oggi l'attività di protezione e promozione del benessere dei propri dipendenti si confonde e si inserisce nell'ambito del concetto di responsabilità sociale d'impresa (RSI). Nondimeno, se è vero che un'impresa può dirsi so-

²La «memoria» del 1958 sulle imprese dell'«Instituto Nacional de Industria» (INI) conteneva un elenco di misure sociali, ordinate in base al numero di aziende che le aveva previste: alloggi operai (19), attività culturali o ricreative (12), asili (11), strutture e/o attività religiose (11), strutture e/o attività sportive (10), spacci aziendali (8), mense (8), cliniche e strutture sanitarie (8), fondi sociali e/o misure di sostegno economico (5), vacanze e viaggi organizzati (4), biblioteche (2), bar o locali (2), cooperative di consumo (1) e giornali aziendali (1).

³Babiano Mora, 1998, 185.

cialmente responsabile anche ove, nel proprio agire, prenda in considerazione il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in realtà la nozione di RSI appare ben più ampia poiché coinvolge una più vasta platea di *stakeholders*: azionisti, imprese partner, fornitori e subappaltatori, consumatori e utenti, comunità locali con le loro peculiari realtà imprenditoriali, organizzazioni non governative (ONG) e così via. Gli impegni etici e sociali assunti dalle imprese possono incidere positivamente, oltre che sulla dimensione lavoristica, anche su quella societaria, finanziaria, sociale e ambientale.

Attualmente le imprese continuano a fornire ai propri dipendenti varie tipologie di misure assistenziali e benefici sociali. L'obiettivo di questo studio consiste proprio nel descrivere i principali strumenti di *welfare* aziendale che frequentemente le imprese erogano a favore dei propri lavoratori.

1.2. Precisazioni terminologiche

Sembra opportuno iniziare quest'analisi con una breve precisazione terminologica. Nel fare riferimento ai vari strumenti e aiuti aziendali, di carattere squisitamente volontario, erogati dall'impresa a favore dei propri dipendenti, si utilizzano generalmente le seguenti espressioni: prestazioni assistenziali migliorative, incentivi al lavoro, misure di *welfare* e previdenziali, assistenza sociale aziendale, patronato, regime assistenziale, prestazioni sociali, prestazioni complementari volontarie, benefici assistenziali, benefici sociali, benefici accessori o marginali⁴, etc. In questo studio si opta per l'utilizzo dell'espressione convenzionalmente più utilizzata e diffusa, vale a dire quella di *acción social* nell'impresa.

Con l'espressione *acción social* intendiamo quell'insieme di strumenti, attività o programmi, volto a promuovere il benessere sociale dei lavoratori e dei loro familiari, sempre che vengano soddisfatti taluni requisiti stabiliti caso per caso⁵.

⁴Dall'inglese: *fringe benefits*. Con tale espressione si fa riferimento a quei compensi accessori e non essenziali alla retribuzione, non necessariamente corrisposti in denaro. Si tratta, pertanto, di controprestazioni o compensi erogati in denaro o in natura, di carattere indiretto, accessori rispetto alla retribuzione connessa al lavoro espletato, corrisposti per la fruizione di alcuni servizi da parte dei dipendenti.

⁵In questo senso cfr., per esempio, l'art. 1 del regolamento sulle prestazioni di *acción social* per il «personale amministrativo in servizio presso la giunta dell'Andalusia», approvato con l'ordine del 18 aprile 2001; oppure cfr. i «criteri comuni applicabili ai piani di azione sociale nell'amministrazione generale dello Stato» (BOE 8 agosto 2011), che definiscono l'*acción social* come quell'insieme di attività indirizzate al conseguimento di un sistema generale di benessere sociale, ossia come un beneficio sociale che mira a garantire a tutti i dipendenti la

In realtà, il termine *acción social* può avere degli ulteriori significati che si collegano ad altre dimensioni rilevanti nell'impresa, sebbene non attinenti all'oggetto principale del presente studio. Così, ad esempio, la *acción social* può essere considerata come una manifestazione della c.d. "democrazia industriale". Con tale espressione si fa comunemente riferimento a quell'insieme di pratiche istituzionalizzate, di carattere collettivo, poste in essere all'interno dell'impresa, miranti ad una partecipazione effettiva nei processi decisionali strategici e nella gestione aziendale, che incidono pertanto sulla distribuzione del potere all'interno dell'impresa stessa⁶.

Il collegamento fra queste due accezioni risiede nel fatto che normalmente gli strumenti assistenziali di *acción social* aziendale previsti per i lavoratori sono gestiti dalle rappresentanze collettive dei lavoratori (che, infatti, vengono coinvolte direttamente nella procedura di richiesta, di valutazione e di erogazione delle misure stesse).

La *acción social* aziendale, nel suo significato più classico, rimanda proprio a quell'insieme di pratiche aziendali mediante cui si erogano, in favore dei lavoratori, prestazioni assistenziali di vario genere, sia monetarie che in natura, con il fine di concedere al personale dell'impresa dei benefici economici o altri servizi che non risultino causalmente connessi con il lavoro prestato e la cui concessione non sia stata stabilita da alcuna disposizione di legge.

A titolo esemplificativo, possiamo menzionare: la fornitura di alloggi, di veicoli aziendali, di vitto, di alloggi temporanei, il rimborso delle spese di viaggio, il servizio di lavanderia, la fornitura di indumenti da lavoro, il rimborso delle spese per i libri di testo, l'erogazione di borse di studio, gli sconti sui beni e servizi della propria impresa, l'erogazione di contributi per i contratti di assicurazione (assicurazione ad adesione collettiva sulla vita, fondi di assistenza sanitaria, assicurazione contro gli infortuni, etc.) e per i fondi pensionistici complementari, l'erogazione di prestiti, il trasferimento di azioni, la fornitura di servizi sociali e culturali, le mense aziendali, gli spacci aziendali e cooperativi, il cesto di Natale e i regali donati in occasioni particolari, il finanziamento della previdenza integrativa, l'erogazione di servizi di sostegno alla famiglia e gli asili nido aziendali.

disponibilità dei mezzi necessari per il soddisfacimento dei propri bisogni primari, a meno che questi non siano già previsti dal sistema previdenziale; tali attività devono sempre rispettare i principi fondamentali dell'uguaglianza, dell'inclusione e dell'universalità.

⁶ García Arce, Prieto Juárez, 2004, 41.

2. Il regime giuridico della *acción social* aziendale

Nonostante nel passato vi sia stato qualche tentativo di regolamentazione della *acción social* aziendale (segnatamente, durante il regime franchista), allo stato attuale non si riscontra alcuna disposizione legislativa specifica. Se ne può intuire l'esistenza solo attraverso qualche vago riferimento normativo come, ad esempio, l'art. 26.1 del TRET (*Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores*)⁷, che disciplina i compensi accessori dei lavoratori (incluso, fra questi, i compensi ricevuti a titolo di indennizzo o rimborso per le spese sostenute). Si osservano, infine, alcune differenze di regolamentazione nella *acción social* a seconda che si tratti del settore pubblico o di quello privato.

2.1. La *acción social* nelle pubbliche amministrazioni

Nelle diverse amministrazioni pubbliche (statali, autonome, locali, enti indipendenti, università, etc.) i programmi di *acción social* rivolti ai dipendenti pubblici sono contenuti nelle diverse fonti regolamentari (decreti, ordini ministeriali o risoluzioni) emanate dai competenti organi. I benefici e le prestazioni di cui possono godere i lavoratori (siano essi assoggettati alla disciplina di diritto pubblico oppure a quella di diritto privato) sono contenuti, in modo unitario e sistematico, in un documento denominato *Reglamento di acción social*. A titolo esemplificativo, esso può contenere: misure di assistenza medica, odontoiatrica e protesistica (dentiere, otturazioni, ortodonzia, endodonzia, occhiali e lenti a contatto, apparecchi acustici, apparecchi vocali, interventi oculistici, parodontologia, etc.); misure di assistenza ai portatori di handicap; sostegno per spese funerarie e di sepoltura; prestiti a interessi zero per necessità urgenti; misure di sostegno allo studio; misure di sostegno all'infanzia e per la cura dei figli; misure di sostegno per le spese di locazione di immobili; prestiti a tasso zero per l'acquisto della prima casa.

In generale, queste misure consistono nell'erogazione di prestazioni economiche a carattere forfettario e mirano sia a rimborsare talune spese sostenute dal lavoratore, sia a far fronte a taluni eventi eccezionali che, ove si verificano, giustificano la corresponsione di un aiuto economico. Di norma, questi regolamenti disciplinano anche le procedure per la richiesta e la concessione di tali misure.

⁷ Reale decreto legislativo (*Real Decreto Legislativo*) 2/2015, del 23 ottobre, con il quale si approva il Testo unico (*Texto Refundido*) dello Statuto dei lavoratori (originariamente promulgato il 10 marzo 1980).

A prescindere dall'esistenza di un regolamento, talvolta anche la contrattazione collettiva del settore pubblico può contenere riferimenti a strumenti assistenziali concreti (sebbene nella maggior parte dei casi si riscontri un mero richiamo del contratto al corrispondente regolamento⁸ o la semplice menzione della procedura da seguire per l'elaborazione dei regolamenti o dei piani di *acción social*⁹).

2.2. La *acción social* nel settore privato: la contrattazione collettiva

Quanto alla *acción social* nel settore privato, che peraltro è l'oggetto principale di quest'analisi, si può notare una maggior eterogeneità di misure rispetto a quanto previsto per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni. La legislazione lavoristica spagnola non prevede, allo stato attuale, alcun riferimento alla *acción social* nell'impresa. Non prevede, quindi, alcun tipo di sostegno economico o di servizio a favore del lavoratore ed a carico dell'impresa.

L'unica fonte normativa che disciplina la concessione di misure e di aiuti sociali in ambito aziendale è la contrattazione collettiva. Tale regolamentazione si fonda sull'autonomia collettiva stessa, sul diritto alla contrattazione collettiva e sulla libertà contrattuale.

L'art. 85.1 del TRET dispone che «nel rispetto della legge, i contratti collettivi potranno disciplinare le condizioni economiche, di lavoro, sindacali e, in generale, tutto ciò che può incidere sul rapporto di lavoro e la relazione che intercorre fra i lavoratori e le loro organizzazioni rappresentative e il datore e le organizzazioni datoriali».

Oltre a questo vago riferimento, l'art. 10 della legge 40/2003 (*Ley 40/2003*) del 18 dicembre 2003, riguardante il sostegno alle famiglie numerose (*Protección a las familias numerosas*), dispone che i contratti collettivi potranno includere strumenti di sostegno per i lavoratori la cui famiglia sia stata ufficialmente riconosciuta come "numerosa".

Un altro riferimento legislativo è, infine, contenuto nell'art. 43 del TRLGSS

⁸ Ad esempio, analogamente a quanto già menzionato, l'art. 60.2 del VI contratto collettivo del personale amministrativo della giunta dell'Andalusia riconosce che «le misure di *acción social* si omologheranno a quanto fissato nel regolamento di *acción social*».

⁹ L'art. 67 del III contratto collettivo del personale (il cui rapporto è assoggettato alla disciplina di diritto privato, *personal laboral*) dell'amministrazione generale dello Stato dispone che «ogni reparto o organismo pubblico dovrà provvedere a munirsi di un piano di *acción social* per tutto il personale dipendente della stessa amministrazione, il cui contenuto dovrà riguardare le aree d'intervento segnalate nel piano generale di *acción social*. I sindacati prenderanno parte alle commissioni di *acción social* e dovranno: a) avanzare proposte di attuazione; b) suggerire dei criteri per lo sviluppo delle differenti azioni; c) monitorare e valutare il piano».

(*Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*)¹⁰, che però menziona solamente un peculiare ambito all'interno delle diverse misure dell'*acción social*: trattasi delle «prestazioni assistenziali integrative rispetto a quelle obbligatorie previste dal sistema di previdenza pubblico» (*mejoras voluntarias*). In virtù di tale disposizione, le prestazioni previste dal sistema di previdenza obbligatorio possono essere migliorate su base volontaria.

La previdenza sociale non è oggetto di negoziazione collettiva e la previsione di questi trattamenti integrativi e volontari costituisce la sola eccezione a tale regola. In effetti, l'art. 82.3 del TRET menziona come possibile oggetto di contrattazione collettiva proprio «la concessione di prestazioni previdenziali integrative e volontarie»¹¹.

3. Le tipologie di prestazioni

3.1. In base alla loro natura

Le misure rientranti nell'*acción social* dell'impresa possono consistere in prestazioni erogate in denaro, corrisposte sia *una tantum* sia mediante dei versamenti periodici. Rientrano in questa tipologia le prestazioni integrati-

¹⁰ Reale decreto legislativo (*Real Decreto Legislativo*) 8/2015, del 30 ottobre 2015, con il quale si approva il Testo unico delle leggi in materia previdenziale (*Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*).

¹¹ In tal modo, l'art. 238 del TRLGSS prevede che i trattamenti previdenziali integrativi possono essere erogati tramite: a) trattamenti integrativi diretti (*Mejora directa de las prestaciones*). L'art. 239 del TRLGSS specifica che, come regola generale, le imprese possono migliorare direttamente le prestazioni previdenziali obbligatorie, accollandosi in modo esclusivo il costo della previdenza complementare. Ciononostante, eccezionalmente e previa approvazione del Ministro del Lavoro, potrà essere stabilito un contributo finanziario a carico dei lavoratori, a patto che questi ultimi abbiano manifestato individualmente l'intenzione di voler beneficiare di questo trattamento complementare. Quando un lavoratore ha acquisito il diritto alla corresponsione periodica di questi trattamenti integrativi, a prescindere dal loro carattere volontario, questo non potrà essere annullato o modificato se non in accordo con le norme che ne regolano il riconoscimento. Per quanto riguarda la modalità di gestione dei trattamenti integrativi diretti, l'art. 240 del TRLGSS specifica che le imprese possono dare attuazione a questi regimi complementari in modo autonomo oppure tramite l'intervento degli enti previdenziali, delle fondazioni per il lavoro (*Fundaciones laborales*, ossia fondazioni create nell'ambito di una o più imprese al fine di fornire benefici per la collettività dei lavoratori), di banchi di pegno, di fondi di previdenza complementare, di compagnie assicurative. b) Previsione di aliquote contributive aggiuntive. L'art. 241 del TRLGSS stabilisce che il Ministro del Lavoro, su istanza delle parti interessate, può approvare l'aumento dell'aliquota contributiva, destinato sia alla rivalutazione delle pensioni o delle prestazioni periodiche già stabilite e finanziate con quei versamenti contributivi, sia al miglioramento delle prestazioni future.

ve rispetto a quelle obbligatorie erogate dall'ente previdenziale (indennità per malattia, per gravidanza, per gravidanza a rischio, etc.) Vi sono, poi, misure assistenziali che l'impresa corrisponde in natura o sotto forma di servizi (trasporto, mensa, sport, asili nido, eventi culturali e feste, campi estivi, ludoteche, etc.).

3.2. In base al soggetto beneficiario

Le misure di *acción social* possono avere carattere individuale (sostegno alla famiglia, alla formazione o allo studio, etc.), con cui, di norma, vengono rimborsati determinati oneri sostenuti dal lavoratore, previa domanda e successivamente alla presentazione del documento giustificativo della spesa sostenuta, ovvero collettivo, qualora siano destinate alla totalità dei lavoratori dell'impresa. Normalmente le misure a carattere collettivo si sostanziano nella fornitura servizi o nella messa a disposizione di determinati locali, liberamente utilizzabili dal personale (ad esempio, le mense aziendali).

3.3. In base alle necessità da soddisfare

Le diverse misure dell'*acción social* aziendale possono essere classificate altresì in virtù delle necessità che intendono soddisfare. Sulla scorta dei «Criteri comuni applicabili ai piani di *acción social* nell'amministrazione generale dello Stato» tali misure possono essere suddivise in base ai seguenti ambiti di intervento:

1) area socio-sanitaria: a) assistenza sanitaria integrativa rispetto alle prestazioni della previdenza sociale (che eroga le prestazioni sanitarie nell'ambito del rapporto di lavoro privato), così come a quelle del «*mutualismo administrativo*» (servizio gestito dal MUFACE, *Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado*, che eroga le prestazioni sanitarie nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico). Fra le misure assistenziali sanitarie integrative possiamo menzionare: protesi buco-dentali, protesi oculari, apparecchi acustici, protesi ortopediche, chirurgia refrattiva, terapia psicologica, terapia per i disturbi di apprendimento, trattamenti di disintossicazione, terapie per disturbi alimentari causati da intolleranze alimentari, ad esempio al glutine, al lattosio, etc.; b) misure assistenziali per i lavoratori disabili (riabilitazione, assistenza specializzata, eliminazione di barriere architettoniche, etc.); c) misure assistenziali per i familiari del lavoratore (misure di sostegno per le nascite, per la cura del bambino fino ai tre anni, misure volte a conciliare vita privata e lavoro, etc.);

2) area dell'assistenza sociale: a) trasporto; b) mensa; c) pensione; d) morte;

3) area della formazione e istruzione: a) sostegno agli studi di quei lavoratori che aspirano all'ottenimento di un titolo o di una qualifica ufficiale; b) sostegno allo studio dei figli dei dipendenti (tra i 4 e i 26 anni); c) misure di incentivo alla professionalizzazione del personale;

4) area dello svago, della cultura e dello sport;

5) aiuti straordinari: corrisposti per fronteggiare situazioni eccezionali, di carattere grave e urgente, come ad esempio gli oneri straordinari dovuti in caso di violenze di genere.

4. La *acción social* aziendale nella contrattazione collettiva

La presente analisi, avente ad oggetto un campione selezionato di contratti collettivi sia di impresa che di settore, ha messo in luce come le diverse misure di *welfare* aziendale contenute in queste fonti siano estremamente varie ed eterogenee.

Tra queste rientrano tanto gli strumenti di protezione sociale complementare (previdenza complementare, piani pensionistici), quanto i servizi offerti ai lavoratori (mense, spacci, misure di assistenza alla famiglia), fino ai diversi *benefit* accessori alla retribuzione.

In questo modo la contrattazione collettiva mira ad abbracciare tutti i differenti aspetti della cittadinanza sociale, sia dentro che fuori l'impresa. A questo scopo contribuisce altresì l'attuale tendenza del sindacato di marginalizzare l'azione collettiva rivendicativa per privilegiare la diffusione, reale ed efficiente, di un «sindacato di servizi»¹².

4.1. Le misure di sostegno alla famiglia

Il sistema pubblico di protezione sociale ha tra le proprie aree di intervento anche quello dell'assistenza alla famiglia. Il livello assistenziale fornito in tale ambito risulta però del tutto inadeguato, sia per l'approccio utilizzato (che è di norma meramente economico, poiché si sostanzia nella sola erogazione di somme di denaro), sia per le risorse impiegate. Questo comporta che l'assistenza alla famiglia venga collocata in un'area marginale e secondaria del sistema di protezione sociale. Concretamente, il sistema previdenziale spagnolo riconosce le seguenti prestazioni a favore della famiglia:

¹² Monereo, Moreno Vida, 2005, 184.

– Una prestazione contributiva (ossia legata alla contribuzione versata in relazione all'attività lavorativa svolta), di carattere non economico, finalizzata alla cura dei figli, dei minori in affidamento e di altri familiari; l'intervallo di tempo utile ai fini contributivi tiene conto anche del periodo corrispondente ai permessi per la cura dei figli o per la cura di altri familiari, durante il quale si sospende l'obbligo di versare i contributi, oppure della parte di orario di lavoro in cui non si presta l'attività lavorativa nel caso di riduzione dell'orario di lavoro per motivi familiari.

Grazie a questa misura è consentito al lavoratore che usufruisce dei permessi per motivi familiari, e che quindi non percepisce alcuna retribuzione (in quanto trattasi di causa sospensiva del contratto di lavoro), quantomeno di non subire delle conseguenze negative sulla continuità contributiva per i mancati versamenti in tale intervallo temporale.

– Prestazioni non contributive (assistenziali, vale a dire non legate al versamento di contributi), di carattere economico. Fra queste possiamo distinguere:

a) Una prestazione economica di carattere periodico per figli a carico o minori in affidamento. Nel 2015 tali provvidenze hanno avuto i seguenti importi: per figli minori di 18 anni, 291 Euro per anno (per beneficiare di questa prestazione è richiesta l'attestazione della situazione di necessità determinata dall'insufficienza di risorse economiche); per i figli disabili minori di 18 anni, 1.000 Euro per anno; per i figli maggiorenni e con una percentuale di disabilità massima certificata al 65%, 4.402,80 Euro per anno; per i figli maggiorenni e con una percentuale di disabilità massima certificata al 75%, 6.604,80 Euro per anno.

b) Una prestazione economica erogata in un'unica soluzione (1.000 Euro) per nascita o adozione di figli in presenza di un nucleo familiare numeroso (tre o più figli), di famiglie monoparentali o di madri disabili, qualora versino in stato di bisogno per mancanza di risorse economiche sufficienti.

c) Una prestazione economica erogata in un'unica soluzione per nascite o adozioni multiple. L'ammontare di questa prestazione si calcola sulla base del c.d. "salario minimo interprofessionale" (*salario mínimo interprofesional, SMI*), che è approvato annualmente dal governo (per il 2015 è pari ad Euro 648,60). In questo modo, se il numero di figli nati o adottati è pari a 2, l'ammontare della prestazione sarà pari a 4 volte lo SMI; se è pari a 3, sarà pari a 8 volte lo SMI; e se è pari o superiore a 4, sarà pari a 12 volte lo SMI.

Nonostante la previsione di alcuni strumenti volti alla cura ed al benessere della famiglia, il sistema assistenziale in questo ambito presenta comunque innumerevoli limiti e si rivela inadeguato quanto alla finalità di

protezione¹³. Ne consegue la necessità di indirizzarsi verso altri meccanismi di protezione sociale, quali l'assistenza sociale (dove il ruolo più importante è giocato dalle Comunità autonome), i servizi sociali, le politiche fiscali, le politiche educative, etc. Si può guardare, altresì, al versante "privato" (aziendale) del sostegno familiare, realizzato grazie allo sviluppo di misure assistenziali complementari e volontarie previste dalla contrattazione collettiva. In tal caso, però, si incontrano tutti i limiti soggettivi dell'applicabilità del contratto collettivo laddove, infatti, le misure di sostegno siano dirette ai soli lavoratori occupati presso l'azienda in cui si applica un determinato contratto.

Ad ogni modo, l'analisi delle fonti contrattuali collettive in Spagna rivela che le misure assistenziali aziendali rivolte alla famiglia sono le più comuni e diffuse.

4.1.1. Il *bonus* per matrimonio

Prima della loro abrogazione, per mezzo della legge 26/1985 (*Ley 26/1985*), gli aiuti concessi ai lavoratori in occasione delle nozze, unitamente a quelli concessi per le nascite, erano forme di sostegno alla famiglia piuttosto frequenti nell'ambito del sistema previdenziale.

Da allora, l'unico beneficio di cui può godere il lavoratore che contrae matrimonio si sostanzia nella concessione del permesso retribuito di 15 giorni (art. 37.3 del TRET). Appare altamente improbabile che il sistema di previdenza sociale pubblico ritorni ad includere, fra le prestazioni erogabili, quelle specificamente connesse al matrimonio. Dietro a tale scelta ci sono ragioni di varia natura; le nozze non sembrano, quindi, costituire più una circostanza meritevole di protezione (e lo sarà sempre meno in un contesto previdenziale sempre più indebolito). Cionondimeno, i contratti collettivi concedono queste forme di aiuto, in verità più per inerzia che per risolutezza delle parti negoziali.

Il *bonus* per matrimonio si sostanzia in un unico versamento, talvolta determinato forfettariamente, cioè in misura uguale per tutti i lavoratori e predefinita nel *quantum* dal contratto collettivo stesso¹⁴; talaltra, invece, è di

¹³ Almendros-González, 2005.

¹⁴ Questo è il caso dell'art. 24 del contratto collettivo aziendale «Control y Montajes Industriales, S.A.» che stabilisce un *bonus* matrimoniale pari a 119,41 Euro, previa presentazione del «Libro di famiglia». Allo stesso modo, l'art. 5.1 del contratto aziendale «Getronic Grupo CP, S.L.» dispone che, in occasione delle nozze, ogni lavoratore potrà avere diritto ad un *bonus* di 180,30 Euro; o l'art. 40 (*bonus* per matrimonio) del contratto collettivo relativo all'industria alberghiera della Provincia di Granada (BOP, *Boletín Oficial de la Provincia de Granada*, 29 ottobre 2012), che dispone che le imprese erogheranno a tutti i lavoratori che contrarranno matrimonio la somma di 140,04 Euro.

ammontare variabile, quantificato sulla base del salario del singolo lavoratore¹⁵.

Alle volte, al fine di poter beneficiare di questo aiuto, è richiesto al lavoratore di esibire la documentazione attestante il matrimonio (mediante presentazione del «Libro di famiglia», *Libro de Familia*, documento attestante tutte le vicende relative ad un nucleo familiare, rilasciato dal Ministro della Giustizia) e di possedere un'anzianità di servizio minima (che di norma oscilla tra i 6 mesi e i 2 anni¹⁶) o, in alternativa, di aver superato il periodo di prova contrattualmente stabilito¹⁷.

A differenza della maggior parte delle misure di *welfare* aziendale, il *bonus* per matrimonio si configura come un diritto individuale; ciò implica che quando entrambi i soggetti ne possono beneficiare e sono assoggettati all'applicazione dello stesso contratto collettivo, sarà riconosciuto a ciascuno di essi il diritto a percepire il sostegno economico in questione (e non solamente ad un solo coniuge, come di norma avviene nel caso di aiuti economici per la nascita di figli)¹⁸.

Eccezionalmente, l'ammontare di queste misure può variare a seconda

¹⁵ *Inter alia*, l'art. 30 del contratto aziendale «Aceites Coosur, S.A.» afferma che «tutti i lavoratori che contrarranno matrimonio, con un'anzianità di servizio di almeno un anno, percepiranno un contributo pari ad una mensilità, comprensiva di: normale retribuzione di livello, scatti di anzianità, superminimi contrattuali, superminimi individuali, premi fissi o variabili».

¹⁶ L'art. 46 del contratto collettivo delle imprese organizzatrici del gioco del bingo riconosce che «il personale di entrambi i sessi con più di due anni di anzianità di servizio che contragga matrimonio e che continui a prestare il suo servizio nell'impresa avrà diritto a percepire, come *bonus* matrimoniale, una somma pari a trenta giorni del salario base e compensi accessori *ad personam*, nonché un permesso retribuito pari a 15 giorni». L'art. 8.7 del contratto aziendale «Milupa, S.A.» stabilisce «un *bonus* di 382,56 Euro lordi per tutti i lavoratori che abbiano un'anzianità di servizio superiore all'anno». Infine, l'art. 32 del contratto aziendale «Alimentaria Dhul, S.L.» prevede un'erogazione liberale per matrimonio «con la quale, al momento delle nozze, qualsiasi lavoratore, senza distinzione di sesso, con più di sei mesi di anzianità di servizio, percepirà nella busta paga, successivamente all'esibizione del «Libro di famiglia», una somma pari a 10 giorni del salario base più gli scatti di anzianità a cui abbia diritto il giorno del matrimonio, essendo non più conforme alla legislazione vigente l'obsoleto istituto della dote».

¹⁷ L'art. 19 del contratto aziendale «VB Autobaterias, S.A.» dispone che si accorderà a tutti i lavoratori che hanno superato il periodo di prova e che contrarranno matrimonio un *bonus* di 319,74 Euro.

¹⁸ L'art. 49 del contratto aziendale di «Saint-Gobain Vicasa, S.A.» include nel novero dei «vantaggi sociali» un *bonus* matrimoniale di 169,65 Euro, per l'erogazione del quale si richiede un'anzianità di servizio di un anno al giorno del matrimonio. Orbene, se il matrimonio avviene tra due persone a cui si applica questo stesso contratto, «entrambe percepiranno tale importo». Al contrario, l'art. 36 del contratto aziendale «La Casera, S.A.», in virtù del principio di unicità, stabilisce che solo uno dei «nuovi» coniugi avrà diritto a percepire la corrispondente erogazione per matrimonio.

delle circostanze particolari che rilevano nel caso concreto. Alle volte, rasantando la condotta discriminatoria, si riduce l'ammontare dell'aiuto laddove si tratti di un lavoratore a tempo parziale (come se la durata dell'orario di lavoro potesse avere una qualche incidenza su questa particolare concessione)¹⁹. Altre volte, quando si tratta di seconde nozze o di nozze successive, l'ammontare del *bonus* viene ridotto²⁰ o, semplicemente, non è corrisposto affatto²¹.

La maggior parte dei contratti collettivi, inoltre, condiziona la percezione di questo contributo alla continuità della permanenza del lavoratore in azienda. Tuttavia, vi sono dei casi eccezionali nei quali, complice una concezione antiquata e discriminatoria nei confronti della donna (tradizionalmente era proprio la figura femminile a farsi carico delle nuove responsabilità domestiche e familiari), l'aiuto è concesso a quel lavoratore che sceglie di lasciare il proprio posto di lavoro dopo aver contratto matrimonio. Tale concezione ha portato taluni contratti collettivi a distinguere, in modo peraltro assolutamente discutibile, tra sussidio per nozze (*subsidio por nupcialidad*), destinato al lavoratore che permanga nell'impresa anche dopo aver acquisito il nuovo stato civile, e *bonus* per matrimonio (*premio por matrimonio*), indirizzato al lavoratore (o alla lavoratrice) che lasci l'impresa per questa circostanza. In quest'ultimo caso, l'ammontare del *bonus* (che sembra avere piuttosto natura indennitaria) sarà assai più sostanzioso²². Alle volte,

¹⁹ Il menzionato art. 46 del contratto collettivo delle imprese che organizzano il gioco del bingo dispone che i lavoratori a tempo parziale e intermittenti potranno godere proporzionalmente di questi benefici.

²⁰ L'art. 48 del contratto collettivo di «Ercros Industrial, S.A.» concede un «*bonus* per nozze» che consiste nel 95% di una mensilità della retribuzione di base, con superminimi, più scatti d'anzianità di servizio (quando l'anzianità di servizio sia inferiore a 5 anni) o nel 95% di due mensilità della retribuzione base, superminimi e scatti di anzianità (quando l'anzianità di servizio sia superiore a 5 anni); ne potrà beneficiare ogni lavoratore o lavoratrice che contrarrà matrimonio. Nel caso di seconde nozze, l'ammontare del *bonus* è pari al 95% di una mensilità della retribuzione base, con superminimi e scatti di anzianità, a prescindere da quale sia l'anzianità di servizio del lavoratore in questione. Tuttavia, tale misura sarà concessa solo a quei lavoratori che siano impiegati presso l'impresa da almeno un anno ed in modo continuativo.

²¹ In quanto trattasi di sostegno economico *una tantum*. In questo senso, l'art. 4 (Misure di sostegno economico per il matrimonio) del contratto collettivo delle imprese alberghiere di Alicante (BOP, *Boletín Oficial de la Provincia de Alicante*, 4 settembre 2012) dispone che il lavoratore che scelga di continuare a lavorare nell'impresa dopo aver contratto matrimonio percepirà un sostegno economico *una tantum* a carico del datore, sempre che abbia almeno due anni di anzianità di servizio.

²² Il contratto collettivo «Adams Spain, S.L.» distingue tra sussidio per nozze (art. 26: il personale che contrae matrimonio o una unione assimilata al matrimonio, qualora continui ad essere impiegato presso la stessa impresa, percepirà, una sola volta e previa presentazione del «Libro di famiglia», la somma di 394,66 Euro lordi) e *bonus* per matrimonio (art. 27: il

palesandone completamente la finalità compensativa, si arriva addirittura a nominare tale misura come «indennizzo per matrimonio» (*indemnización por matrimonio*), individuando in tal modo quell'erogazione che spetta al lavoratore allorquando scelga di rassegnare le proprie dimissioni come conseguenza del matrimonio²³.

Infine, in alcuni casi i *bonus* matrimoniali vengono concessi anche alle coppie di fatto (la contrattazione collettiva utilizza l'espressione «situazioni assimilate al matrimonio») qualora queste formalizzino l'unione mediante iscrizione nell'apposito registro pubblico²⁴. Quest'ipotesi è espressione del principio secondo cui vi deve essere una totale equiparazione fra le coppie di fatto e le coppie spostate quanto al riconoscimento ed al godimento dei trattamenti e dei diritti connessi al rapporto di lavoro. Si può, pertanto, valutare positivamente questa volontà di adattamento della contrattazione collettiva alle nuove realtà familiari.

4.1.2. Gli aiuti economici per la nascita di figli

Tra le misure di *welfare* aziendale più comuni possiamo senza dubbio annoverare gli aiuti economici che l'impresa corrisponde in occasione della nascita dei figli. I sussidi per la nascita dei figli, previsti dalla contrattazione collettiva anche prima che venissero riconosciuti dal sistema previdenziale pubblico, si caratterizzano per essere dei veri e propri "premi" per la natalità.

Di norma essi sono corrisposti in un'unica soluzione, che si eroga al lavoratore in occasione della nuova nascita. Per percepire il sussidio il lavoratore dovrà provare documentalmente la nascita del figlio (mediante esibizione del certificato di iscrizione al registro civile o nel «Libro di famiglia»). Di norma si tratta di un importo in denaro²⁵, contenuto nella busta paga re-

personale che contrae matrimonio, se rassegna le dimissioni per questa ragione, previa presentazione del «Libro di famiglia», percepirà una mensilità per anno di servizio e fino al limite di nove mensilità). Si può evincere che la differenza fra le due tipologie di aiuto economico consiste nella circostanza che, a seguito del matrimonio, il lavoratore abbandoni o meno il posto di lavoro.

²³ Cfr. l'art. 24 del contratto collettivo aziendale «Cetarsa, Compañía Española de Tabaco en Rama, S.A.»: «il lavoratore, quando contrae matrimonio, potrà scegliere di recedere dal contratto con l'impresa, ricevendo come compenso una mensilità per ogni anno di servizio effettivo in azienda, con il limite massimo di sei mensilità».

²⁴ L'art. 42 (Aiuti economici per matrimonio) dei contratti collettivi «Nice Experience» (BOP Alicante, 28 novembre 2013), «Specially For You» (BOP Alicante, 3 febbraio 2014) e «Diviertete Mientras Comes» (BOP Alicante, 25 febbraio 2014) stabilisce che il personale di ambo i sessi, con almeno due anni di anzianità di servizio presso l'impresa, percepirà un aiuto economico pari a 203,83 Euro, in un'unica soluzione, ove contragga matrimonio oppure formalizzi l'unione di fatto mediante iscrizione nel registro pubblico.

²⁵ L'art. 27 del contratto aziendale «Control y Montajes Industriales, S.A.» stabilisce un

lativa al mese in cui si presenta la domanda (e presumibilmente è avvenuta la nascita); sono previste talvolta anche delle erogazioni in natura (ad esempio, alimenti per bimbi e neonati²⁶). Sebbene letteralmente si faccia riferimento alla «nascita» dei figli, nella maggior parte dei contratti collettivi tale situazione è totalmente equiparata all'adozione (che, quindi, consentirà di beneficiare dello stesso tipo di aiuti economici)²⁷.

Fortunatamente, solamente pochi contratti richiedono espressamente il requisito della naturalità della filiazione²⁸. In questi casi, peraltro, è evidente come si configuri un trattamento irragionevolmente differenziato, o meglio discriminatorio, verso quei lavoratori che scelgano di adottare bambini.

Gli aiuti economici per le nascite presentano degli elementi in comune con gli aiuti economici per il matrimonio, tant'è che vengono spesso trattati congiuntamente in un'unica disposizione²⁹. Anche in questo caso l'impresa

premio per la nascita pari ad Euro 59,75 per figlio, previa presentazione del «Libro di famiglia»; allo stesso modo, l'art. 37 dell'Accordo ad efficacia limitata (*Acuerdo de eficacia limitada*, ossia un accordo siglato al di fuori delle condizioni e del procedimento stabiliti dall'*Estatuto de los Trabajadores* con efficacia *inter partes*) per la regolamentazione delle condizioni di lavoro della Marina mercantile sancisce che tutto l'equipaggio fisso al servizio dell'impresa potrà ottenere il *bonus* per nascita; per l'erogazione è necessario presentare il «Libro di famiglia» o il certificato d'iscrizione nel registro civile.

²⁶ L'art. 8.8 del contratto collettivo «Milupa, S.A.» (BOE *Boletín Oficial del Estado* del 22 luglio 2002) accorda un premio per natalità che, in tal caso, consiste in un'erogazione in natura. Concretamente, «poiché l'impresa produce e commercializza alimenti per l'infanzia, la stessa regalerà ai propri dipendenti, per i primi 36 mesi di vita del bambino, prodotti alimentari per bimbi e neonati (latte in polvere, latte speciale, pappe etc.) prodotti dal Gruppo Milupa». I prodotti alimentari «saranno consegnati nelle quantità necessarie al consumo, secondo quanto fissato da una tabella prestabilita». Inoltre, il resto dei prodotti commercializzati in Spagna dal Gruppo Milupa potrà essere acquistato dai lavoratori a un prezzo scontato.

²⁷ L'art. 41 (Premio per nascita) del contratto collettivo dell'industria alberghiera della Provincia di Granada (BOP Granada del 29 ottobre 2012), prevede che le imprese concederanno al personale per ogni nascita o adozione la somma di 140,04 Euro (curiosamente la stessa cifra prevista per il *bonus* matrimoniale). L'art. 40 del contratto collettivo «Trane Aire Acondicionado, S.A.» dispone che, nel caso di nascita o adozione, il lavoratore percepirà il corrispondente premio; analogamente dispongono anche l'art. 49 del contratto collettivo «Ercros Industrial, S.A.» e l'art. 19 del contratto collettivo aziendale «VB Autobaterias, S.A.»; l'art. 28 del contratto collettivo «Adams Spain, S.L.» prevede un sussidio per la nuova nascita o per l'adozione pari a 343,92 Euro lordi.

²⁸ Cfr. l'art. 33 del contratto collettivo aziendale «Ediciones Zeta» o l'art. 49 del contratto collettivo aziendale «Saint-Gobain Vicasa, S.A.»; quest'ultimo dispone che si concederà un premio per la nascita di ogni figlio di 161,35 Euro (erogato anche nei casi di nascita prematura).

²⁹ L'art. 23 del contratto collettivo «Cargill España, S.A.» prevede l'erogazione di «aiuti economici per la nascita di figlio o per matrimonio»: indipendentemente dalle prestazioni previdenziali, si versa un compenso *una tantum* pari ad una mensilità della retribuzione nel caso di matrimonio e di 98,77 Euro per la nascita di ogni figlio. In termini analoghi, l'art. 33

può richiedere una certa anzianità di servizio minima per poter usufruire dell'aiuto in questione³⁰.

Vi sono dei contratti collettivi che prevedono delle soluzioni specifiche allorché entrambi i genitori possano beneficiare di questa forma di aiuto in quanto dipendenti della stessa impresa: alle volte si stabilisce che solo uno dei due potrà averne diritto; altre volte, invece, il sussidio è concesso ad entrambi³¹.

La concessione di questo tipo di aiuti è ovviamente svincolata dalla prestazione previdenziale erogata *una tantum* dall'Ente previdenziale in occasione del medesimo evento (si tratta comunque di prestazioni complementari a quest'ultima).

Eccezionalmente, però, alcuni contratti collettivi hanno riconosciuto in tali aiuti delle forme di anticipazione dei *bonus* previdenziali per le nascite, che dovranno perciò essere restituiti all'impresa una volta percepita la misura assistenziale pubblica³². A differenza di queste prestazioni, le misure assistenziali previste dalla contrattazione collettiva vengono generalmente erogate per ogni nuova nascita, a prescindere da quanti figli risultino già nel nucleo familiare. Alle volte, tuttavia, taluni contratti contengono un di-

del contratto collettivo «Ediciones Zeta» stabilisce che l'impresa erogherà ai lavoratori una somma straordinaria per le nozze e per la nascita di ogni figlio.

³⁰ Il già menzionato art. 49 del contratto collettivo «Ercros Industrial, S.A.» prescrive che, in ogni caso, potranno beneficiare di tali misure solo i lavoratori con almeno un anno di anzianità di servizio. In termini identici, l'art. 49 del contratto collettivo «Saint-Gobain Vicasa, S.A.» include tra i *benefit* sociali dei sussidi per la nascita di ogni bambino pari ad Euro 169,65 (in questo caso pare che la misura non sia diretta anche ai figli adottati), purché il lavoratore possa vantare un anno di anzianità di servizio. A volte questo periodo minimo coincide con la durata del periodo di prova; così, ai sensi dell'art. 19 del contratto collettivo «VB Batterie GmbH» (BOE del 4 ottobre 2002) sarà erogato ad ogni lavoratore che abbia superato il periodo di prova un premio di 95,94 Euro (importo lordo *una tantum*) per la nascita di ogni figlio, così come nel caso di adozione.

³¹ All'interno della prima tipologia, il già menzionato art. 49 del contratto «Saint-Gobain Vicasa, S.A.» precisa che, quando ad entrambi i genitori è applicato questo contratto, l'importo del premio sarà percepito solo da uno di essi. In relazione alla seconda tipologia, invece, l'art. 49 del contratto collettivo «Ercros Industrial, S.A.» stabilisce che, se i coniugi lavorano presso la stessa impresa, e quindi ad essi è applicato lo stesso contratto collettivo aziendale, il sussidio sarà concesso a ciascuno di essi.

³² L'art. 34 del contratto collettivo per le strutture sanitarie ospedaliere di assistenza, consulenza e analisi clinica della Catalogna prevede una peculiare «anticipazione della prestazione per nascita di figli». In concreto si dispone che «le imprese anticipano il versamento della corrispondente prestazione ai lavoratori in relazione alla prima mensilità che dovrà essere restituita entro i 15 giorni successivi a partire dalla data in cui si riceve la prestazione previdenziale». Questa disposizione presenta, però, un'imprecisione: si dimentica, infatti, che questa prestazione è erogata solo ove si tratti della nascita del terzo figlio o di figli successivi, mentre non è mai erogata in caso di adozione; inoltre, trattasi di prestazione *una tantum* e pertanto non può correttamente parlarsi di «prima mensilità di questa prestazione». Probabilmente questa disposizione fa riferimento alle prestazioni per figli a carico.

verso regime. Così, a parer nostro in modo ingiustificato, in alcuni casi il *quantum* del premio di natalità varia a seconda che si tratti del primo figlio o dei successivi³³.

4.1.3. Le erogazioni per circostanze familiari eccezionali: il *bonus* per la prima comunione

In modo del tutto marginale alcuni contratti collettivi riconoscono il diritto del lavoratore a percepire un'erogazione a titolo di contributo per le spese sostenute in occasione di particolari eventi familiari (e sociali) quali, ad esempio, la celebrazione della prima comunione³⁴.

4.1.4. Le misure di sostegno per familiari a carico

La contrattazione collettiva offre una grande varietà di misure assistenziali per i familiari a carico del lavoratore. La maggior parte di queste sono concepite unicamente per i figli a carico, sebbene molti contratti collettivi contemplino forme di sostegno anche verso altri familiari quando questi ultimi siano affetti da una qualche forma di disabilità.

Nel prosieguo si analizzeranno le misure più comuni nella contrattazione collettiva.

a) *Le misure di sostegno per figli a carico.* – A ben vedere, gli accordi collettivi che contemplano delle misure di aiuto specificamente destinate ai figli a carico sono rari. La maggior parte degli aiuti indirizzati ai figli in realtà si cela dietro altre denominazioni. Alle volte questi aiuti hanno natura economica (ad esempio, le misure di aiuto allo studio, gli aiuti ai figli con disabilità, i premi per le nascite, etc.), altre volte assistenziale (colonie o campi estivi per i figli dei dipendenti, regali di Natale, etc.). Ad ogni modo, si tratta di prestazioni erogate con cadenza periodica fino a che il figlio raggiunga una

³³ Si fa riferimento all'art. 49 del contratto collettivo «Ercros Industrial, S.A.», che stabilisce un «premio di natalità» del 95% di una mensilità della retribuzione di base, più accessori e scatti di anzianità, per la nascita del primo bambino a partire dall'assunzione nell'impresa, e del 95% di 15 giorni di retribuzione di base, più accessori e scatti di anzianità, per le nascite successive. Si considerano, inoltre, titolari di questo diritto i lavoratori che adottano o che riconoscono un figlio che non superi l'anno di età.

³⁴ Ad esempio, il contratto collettivo «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (BOCM, *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*, del 27 luglio 2013), all'art. 38 (rubricato «Premi vari»), oltre al premio per nascita (522,31 Euro per figlio) e al *bonus* matrimoniale (176,66 Euro) dispone un «Premio per la prima comunione», consistente in 80,74 Euro per figlio. Inoltre il medesimo contratto, curiosamente, «per omogeneizzare le misure di *welfare*» assimila alla prima comunione le altre ricorrenze, religiose o no, sostitutive di questo rito.

determinata età, di norma non superiore comunque ai 18 anni (peraltro limite d'età stabilito anche per poter beneficiare delle prestazioni per figli a carico erogate dalla previdenza sociale). In molti casi, tuttavia, sulla scorta di quanto disposto dal regime assistenziale pubblico, non è richiesto alcun limite di età qualora il figlio sia disabile; oltretutto, in tale situazione (analogamente al sistema pubblico) l'ammontare del sostegno economico è maggiorato³⁵. Talvolta l'importo dell'aiuto varia in funzione dell'età del figlio; altre volte si condiziona l'erogazione di tale misura al fatto che il lavoratore possieda una certa anzianità di servizio, oppure alla durata del contratto di lavoro (che dovrà essere superiore a un certo lasso di tempo)³⁶. Queste misure di sostegno sono complementari a quelle stabilite per la stessa finalità dal sistema previdenziale (nonostante i requisiti per la fruizione non siano esattamente coincidenti). In aggiunta, vengono spesso poste delle regole per risolvere le situazioni di conflitto che si verificano ove si riscontrino misure analoghe di *welfare* aziendale fissate dallo stesso contratto, oppure quando entrambi i genitori lavorino per la stessa impresa³⁷.

b) Gli asili nido. – Di norma le imprese scelgono di non offrire il servizio di asilo nido dentro le proprie strutture. Esse, piuttosto, optano per l'erogazione di sostegni economici finalizzati a coprire parte delle spese sostenute per l'asilo nido esterno (sia esso pubblico, paritario o privato)³⁸. Queste for-

³⁵ L'art. 12 del contratto collettivo «Bombardier Transportation Spain, S.A.» prevede una forma di aiuto familiare, durante la vigenza del contratto, diretta ai lavoratori con figli a carico, minori di 17 anni, consistente in 10,60 Euro al mese per figlio. I lavoratori, che abbiano a proprio carico figli disabili fisici o mentali e giustifichino documentalmente la situazione, percepiranno per ogni figlio che versi in questo stato, qualunque sia la sua età, un importo mensile di 54,83 Euro.

³⁶ Cfr. contratto collettivo delle «Cajas de Ahorros y Convenio Colectivo de Productoras Audiovisuales de Andalucía», il quale prevede un aiuto economico per la cura dei figli fino ai 4 anni di età dell'importo di 123 Euro annuali per figlio, per quei lavoratori che hanno un contratto di lavoro della durata superiore ai 3 mesi, ed un altro aiuto per la cura dei figli da 5 ai 16 anni inclusi, dell'importo di 120 Euro annuali per figlio. Queste somme saranno pagate in un'unica soluzione nel mese di agosto.

³⁷ In relazione alla prima ipotesi illustrata, il contratto collettivo dei produttori audiovisivi dell'Andalusia contempla il caso in cui l'altro coniuge o convivente percepisca un sussidio da un'altra impresa per il medesimo presupposto; in tal caso, si erogherà il sussidio fino all'ammontare indicato nel contratto sempre che, chiaramente, le somme percepite in precedenza siano inferiori. Rispetto, invece, alla seconda ipotesi, l'art. 12 del contratto collettivo «Bombardier Transportation Spain, S.A.» prende in considerazione la situazione in cui entrambi i coniugi siano dipendenti della medesima impresa. In tal caso, la concessione del sussidio sarà a beneficio di un solo coniuge.

³⁸ Due esempi. Il primo è contenuto nell'art. 46 del contratto collettivo del settore di «pulizia degli edifici e strutture della Comunità di Madrid (BOCM del 10 marzo 2014)», rubricato «Asili e scuole materne», che stabilisce che le imprese erogheranno un aiuto a sostegno delle spese per l'asilo nido e per le scuole materne consistente in 25,94 Euro al mese per ogni

me di aiuto possono così essere equiparate a quelle misure di *welfare* aziendale indirizzate al sostegno per lo studio e per l'istruzione dei figli.

c) Le borse di studio e gli aiuti economici per l'istruzione dei figli. – Queste prestazioni rientrano, in realtà, nella più ampia categoria degli aiuti per figli a carico. Tuttavia, a differenza di questi ultimi, che sono finalizzati a rimborsare genericamente (anche se solo in parte) le spese di varia natura sostenute per i figli, le misure di sostegno allo studio si caratterizzano per il fatto di essere dirette specificamente a compensare le spese legate alle necessità educative e formative della prole. Questo genere di aiuti, che può assumere le più svariate denominazioni (borse di studio, sussidi per la formazione, sovvenzioni per lo studio, aiuti per l'educazione, sussidi per l'acquisto di testi scolastici e materiale, etc.) rappresenta lo strumento di *welfare* aziendale per i figli più importante e più usuale nella contrattazione collettiva.

Pur essendo piuttosto comuni, tali misure sono di norma erogate entro un certo limite di età del figlio, e il loro ammontare può variare anche di molto a seconda del contratto di riferimento³⁹; alle volte, sulla scia di quan-

figlio fino ai 4 anni di età. Il secondo è contenuto nel contratto collettivo «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (BOCM del 27 luglio 2013), il quale prevede un sostegno economico per l'asilo nido (per i figli fino ai 3 anni di età) di 105,19 Euro al mese (per tutti i 12 mesi dell'anno), previa documentazione delle spese sostenute. Tale misura economica cessa nel mese in cui ha inizio la scuola dell'obbligo, ovvero nel momento nel quale il lavoratore inizia a percepire un'altra forma di aiuto o «il sostegno all'istruzione per figli di età superiore ai 3 anni».

³⁹ L'art. 87 del contratto collettivo «dell'industria del vetro e della ceramica» dispone che i lavoratori con figli da 1 a 16 anni di età (inclusi) beneficeranno di un sussidio pari a 6 Euro al mese per ogni figlio; l'art. 23 del contratto «Control y Montajes Industriales, S.A.» concede per ogni figlio un aiuto per le spese scolastiche di 163,06 Euro, che sarà erogato nella busta paga di settembre (previa esibizione dell'immatricolazione all'istituto scolastico); l'art. 41 del contratto collettivo «Ediciones Zeta» eroga un sostegno per gli studi di ogni figlio pari a 240 Euro annui fino ai 18 anni (inclusi), erogato nella busta paga di ottobre, e con possibilità di incremento negli anni successivi al pari di quanto contrattualmente previsto per gli altri trattamenti economici; l'art. 26 (rubricato «Aiuti agli studi») del contratto collettivo nazionale dell'industria metallurgica (BOE 11 agosto 2015) stabilisce che si erogherà mensilmente a ogni lavoratore la somma di 20,47 Euro per figlio in età scolare (tra i 3 ed i 16 anni). In ogni caso, normalmente gli aiuti sono distinti per età e ciclo di studi. Per esempio il contratto collettivo aziendale «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (27 luglio 2013) concede un sostegno economico agli studi da corrispondere in tutti i mesi dell'anno, indirizzato ai figli che frequentano un istituto scolastico: dai 3 ai 6 anni è di 83,21 Euro al mese, dai 7 ai 9 è di 90,47 Euro al mese, dai 10 ai 18 anni è di 115,95 Euro al mese, oltre i 18 anni e fino ai 21 (per coloro i quali frequentino un corso di studi universitario o comunque di specializzazione) è erogato un contributo di 60,12 Euro al mese. In ogni caso, deve essere data adeguata prova dell'iscrizione al corso di studi. In relazione ai figli che si iscrivono a corsi di studi universitari (tanto di primo, quanto di secondo livello), i lavoratori percepiranno il rimborso del 100% delle spese di immatricolazione; per gli altri corsi di studio percepiranno 459,01 Euro per anno.

to previsto dal regime previdenziale pubblico per le analoghe prestazioni, si esclude detto limite nel caso di figli disabili⁴⁰, oppure la misura può essere corrisposta solamente per alcuni determinati percorsi di studio.

Tali misure riguardano i seguenti cicli di istruzione:

– Istruzione ufficialmente riconosciuta. La maggior parte degli accordi collettivi accorda la corresponsione di tali aiuti per qualsiasi corso di studi che sia legalmente riconosciuto: educazione prescolare, scuola primaria, scuola secondaria di primo e secondo livello, corsi di formazione professionale, studi universitari⁴¹. Eccezionalmente, alcuni contratti prevedono che gli aiuti all'educazione siano corrisposti solo in relazione a determinati cicli di studio oppure per determinate materie⁴².

– Asili nido. Abbiamo già anticipato che le imprese di norma optano per la concessione di aiuti economici finalizzati al rimborso delle spese sostenute per l'asilo nido⁴³. Si può osservare che, in tale caso, alla finalità di compensazione per le spese sostenute si vada ad aggiungere quella di facilitare la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare.

⁴⁰ L'art. 34 del contratto collettivo aziendale «Aceites Coosur, S.A.» riconosce ai lavoratori con più d'un anno di anzianità di servizio, i cui figli abbiano un'età compresa fra i 2 e i 25 anni (ad eccezione dei figli con disabilità fisiche, per i quali non vale questo limite d'età), un sostegno economico per gli studi erogato secondo i seguenti parametri: scuola primaria e secondaria di primo grado 110 Euro all'anno; scuola secondaria di secondo grado 170 Euro all'anno; studi universitari 230 Euro all'anno; disabili fisici 594 Euro all'anno. Queste prestazioni sono corrisposte nella busta paga di ottobre.

⁴¹ L'art. 26 del contratto collettivo relativo al «Gruppo di imprese Plus Ultra» dispone che a ciascun figlio dei dipendenti del gruppo saranno erogati i seguenti sostegni allo studio: asilo, scuola materna, scuola primaria: 175,75 Euro; scuola secondaria di primo e secondo grado e scuole di formazione professionale: 201,90 Euro; studi universitari e di perfezionamento professionale, la cui frequenza dovrà essere debitamente attestata, rispettivamente 246,05 Euro e 281,20 Euro. L'art. 28 del contratto collettivo «Avaya Comunicación España, S.A.» prevede delle forme di aiuto allo studio sulla base delle seguenti condizioni: 1) asili nido o scuole materne dagli 0 ai 3 anni: in questo caso, gli aiuti saranno pari a 110 Euro lordi (per tutto il periodo di vigenza del contratto collettivo), previa presentazione dell'iscrizione all'istituto; 2) scuola dell'obbligo dai 3 ai 18 anni: gli aiuti saranno percepiti in riferimento ad ogni ciclo scolastico, previa presentazione della fotocopia dell'iscrizione al corso di studi. Non si corrisponderanno tali misure nel caso di ripetizione dell'anno scolastico. L'importo sarà anche in questo caso di 110 Euro lordi; 3) studi universitari, per gli studenti di massimo 24 anni di età: l'importo sarà di 220 Euro lordi; 4) istituti educativi speciali per persone con disabilità: i lavoratori i cui figli frequentano tali tipologie di centri educativi, previa giustificazione documentale, percepiranno la somma di 350 Euro lordi al mese per figlio, ad eccezione dei mesi di luglio ed agosto di ogni anno.

⁴² In modo del tutto singolare, l'art. 8.4 del contratto collettivo aziendale «Milupa, S.A.» concede delle borse di studio per i soli figli dei dipendenti che frequentano corsi di studio universitari (informatica, marketing, lingue, etc.).

⁴³ L'art. 37 del contratto collettivo aziendale di «La Casera, S.A.» concede un sussidio mensile per l'asilo nido destinato ai lavoratori con figli di età compresa tra i 3 mesi e i 4 anni (16,15 Euro).

– Educazione speciale. L'educazione speciale, impartita a persone con disabilità di vario genere, è menzionata con frequenza fra le misure di *welfare* aziendale destinate all'istruzione dei figli⁴⁴. In questo ambito, gli aiuti hanno sia una funzione compensatoria, sia assistenziale verso i soggetti più deboli (affiancandosi così alle misure di sostegno erogate *ad hoc* per i figli con disabilità).

Sebbene le forme di sostegno allo studio siano di norma concesse in modo universale, in alcuni contratti la loro erogazione è condizionata a dei limiti di reddito familiare⁴⁵. In alcune occasioni, inoltre, la loro percezione è subordinata ad una certa permanenza del lavoratore in impresa.

Le misure di sostegno allo studio vengono solitamente erogate in un'unica soluzione, che si versa di norma all'inizio di ogni anno scolastico (momento nel quale le spese scolastiche sono più elevate a causa dell'iscrizione,

⁴⁴ L'art. 33 del contratto collettivo «Oerlikon Soldadura, S.A.» prevede una serie di aiuti allo studio finalizzati al rimborso delle spese per l'educazione «di sostegno» e per la riabilitazione in centri specifici e autorizzati, indirizzati ai figli dei lavoratori che ne abbiano necessità. Il sussidio può raggiungere l'importo massimo di 932 Euro annui per ogni figlio e potrà essere rivalutato negli anni successivi. Sarà destinato a coprire le spese per l'assistenza in un centro di educazione speciale o riabilitazione per i figli dei dipendenti che hanno un'età compresa tra i 3 e i 18 anni inclusi (sebbene per averne diritto è richiesto che il coefficiente di intelligenza non superi il 75%). In senso analogo, l'allegato IV del contratto collettivo «Saint-Gobain Vicasa» contiene una esaustiva ed estesa regolamentazione degli «aiuti allo studio per i figli dei lavoratori» e degli «aiuti per l'educazione di sostegno per i soggetti con disabilità psichiche».

⁴⁵ Due esempi: 1) L'art. 8.5 del contratto collettivo «Milupa, S.A.» stabilisce una misura di sostegno per tutti i lavoratori che percepiscano una retribuzione uguale o minore (comprensiva di tutte le voci) a quella percepita, secondo la classificazione fatta propria dal contratto collettivo, da un «capoturno» (*encargado de turno*: secondo il diritto italiano la categoria assimilabile è quella dei quadri) con otto trienni di anzianità di servizio. Per i lavoratori con famiglie numerose non si terrà conto del limite reddituale e l'età dei figli sarà estesa fino ai 25 anni, se questi non optano per la borsa di studio. Nel caso di figli che frequentano l'asilo nido, l'aiuto economico sarà percepito solo se il pagamento della retta sia giustificato. L'ammontare è così calcolato: asilo nido e scuola materna: 52,49 Euro lordi; scuola primaria: 76,76 Euro; scuola secondaria: 114,81 Euro; altri studi non obbligatori (con limite di età posto a 18 anni): 121,37 Euro. Le somme percepite sono soggette all'imposta sul reddito delle persone fisiche (*IRPF*). 2) L'art. 25 del contratto collettivo «Cargill España, S.A.» concede un aiuto agli studi per i lavoratori la cui somma delle retribuzioni di base più accessori sia uguale o inferiore, al momento della percezione di questo contributo, a 22.319,38 Euro lordi per anno e che abbiano figli a carico che frequentino la scuola primaria dell'obbligo, secondaria dell'obbligo, istituti professionali, dai 6 ai 16 anni. In tali casi si corrisponde una somma di 162,43 Euro per ogni figlio, che sarà versata nel mese di ottobre di ogni anno. Inoltre, sono fissate delle regole specifiche: l'aiuto potrà essere esteso fino ai 18 anni di età nel caso in cui i figli si trovino nella condizione di dover ripetere un anno scolastico tra i cicli scolastici precitati che, qualora non fossero ripetenti, avrebbero dovuto concludere entro i 16 anni. Per il periodo prescolare si erogherà l'ammontare citato (il periodo prescolare comprende i 4 ed i 5 anni. Per la percezione dell'aiuto si dovranno presentare i documenti giustificativi della frequenza al corso.

dell'acquisto di libri, dell'acquisto di materiale di cancelleria, dell'uniforme scolastica, etc.)⁴⁶.

L'ammontare di tali aiuti generalmente varia in relazione all'età o, più precisamente, in funzione del ciclo scolastico che frequenta il figlio.

Talvolta, e in modo piuttosto insolito, alcuni contratti prevedono una riduzione dell'importo in ragione del rendimento scolastico. La mancata esibizione del documento attestante il rendimento dello studente può addirittura determinare la perdita dell'aiuto economico⁴⁷.

Quando, invece, le necessità scolastiche dei figli dei dipendenti comportano il trasferimento oppure lo spostamento giornaliero presso una città diversa da quella di residenza o dimora abituale, l'ammontare degli aiuti è generalmente aumentato per adeguare il sostegno alle spese realmente sostenute (sia quelle direttamente connesse agli studi, quali spese d'iscrizione, spese per libri e materiale vario; sia quelle indirettamente sostenute, come le spese per i trasporti, per l'alloggio e per il mantenimento). Oltre a quest'ipotesi ricorrente, il sostegno economico per lo studio può essere incrementato ove il figlio appartenga ad un nucleo familiare numeroso oppure quando lo stesso sia disabile⁴⁸.

⁴⁶ L'art. 46 del contratto collettivo «Umano Servicios Integrales, S.A.» stabilisce che l'impresa erogherà un sussidio per lo studio, previa presentazione tra il 1° luglio e il 15 settembre del certificato di immatricolazione o di frequenza, dell'ammontare di 60,10 Euro annui per figli minori di 18 anni (in un'unica soluzione nella busta paga di settembre), al fine di contribuire all'acquisto di libri e materiale scolastico. Prosegue con una disposizione che lascia perplessi: «il personale in regime di orario parziale percepirà solo una parte (del sussidio), in modo proporzionale al proprio orario di lavoro». L'art. 41 («Aiuto per lo studio e borse di studio») del contratto collettivo «Valoriza Facilities», servizio di pulizia dell'«Hospital Santa Cristina» (BOCM del 28 gennaio 2014) prevede un aiuto a carico dell'impresa per l'acquisto di libri, per lo studio dei figli di età compresa tra i 6 e 18 anni, consistente in 73,65 Euro per anno scolastico e per figlio. Il citato aiuto si eroga tutti gli anni, all'inizio dell'anno scolastico, e sarà di 131,14 Euro, ove il figlio sia disabile. Ugualmente, con la rubrica «borse di studio» il contratto costituisce un fondo destinato alle borse di studio dell'importo di 116,10 Euro per lavoratore. Al fine di ricevere tali sussidi è necessario presentare i documenti di immatricolazione ed i certificati di frequenza per i primi tre mesi dell'anno scolastico. Per gli anni successivi, le quantità stabilite saranno rivalutate secondo la stessa percentuale prevista dal contratto collettivo per gli incrementi salariali.

⁴⁷ Il citato art. 46 del contratto collettivo del «Grupo de Empresas Plus Ultra» dispone che, quando l'andamento scolastico non sia soddisfacente, l'importo dell'aiuto per lo studio potrà essere ridotto parzialmente (o, finanche, non erogato del tutto). L'art. 12 («Aiuto allo studio») del contratto collettivo nazionale dell'industria tessile e dell'abbigliamento (BOE 21 agosto 2015) stabilisce che, all'inizio di ogni anno scolastico, le imprese forniranno a quei lavoratori che dimostrino di avere dei figli che frequentino la scuola primaria o il primo e secondo anno della scuola secondaria libri di testo (a condizione che nell'anno scolastico precedente si sia ottenuta la sufficienza in ogni materia). Tale sostegno economico sarà erogato a patto che l'acquisto dei libri non sia finanziato da altri enti.

⁴⁸ L'art. 34 del contratto collettivo «Aceites Coosur, S.A.» contempla l'ipotesi in cui gli

Alle volte l'accordo collettivo prevede l'istituzione di un fondo aziendale destinato al finanziamento delle borse di studio per i figli dei dipendenti; in tal caso, l'importo complessivo di ciascun aiuto sarà condizionato dal numero di domande presentate (pur fissandosi comunque un ammontare massimo). Pertanto, fino al momento della distribuzione del fondo, la somma che si potrà percepire non è certa nel *quantum* (nel caso di presentazione di molte domande l'importo di ogni misura potrebbe davvero essere molto basso). I lavoratori stessi possono partecipare attivamente alla gestione di questo fondo sia mediante i loro rappresentanti (comitati di impresa), sia mediante delle commissioni all'uopo stabilite⁴⁹.

Talvolta questa tipologia di aiuti non si configura come un vero e proprio diritto del lavoratore ma, piuttosto, come un beneficio soggetto alla previa approvazione del *management* dell'impresa (quand'anche i rappresentanti dei lavoratori siano autorizzati ad intervenire, in maggior o minor misura, nel processo decisionale aziendale)⁵⁰.

studi siano svolti permanentemente al di fuori del luogo di residenza abituale. In tale caso, l'importo è aumentato del 50%. Il contratto collettivo della Cajas de Ahorros, invece, prevede degli aiuti economici allo studio distinti in base alla fase degli studi in cui si trova il figlio del lavoratore (dall'asilo nido sino alla scuola superiore). Dispone, inoltre, che l'ammontare di tali aiuti sarà incrementato «nel caso di spostamento del figlio dal suo domicilio nel periodo di esami», oppure quando «gli studi devono essere svolti in un luogo diverso da quello del domicilio abituale». Saranno, altresì, incrementati nel caso di famiglia numerosa (5% nel caso di «prima categoria»; 10% nel caso di «seconda categoria»). Sono allo stesso modo previsti degli aiuti economici maggiorati ove nel nucleo familiare sia presente un figlio disabile. Ciononostante, il contratto collettivo successivo ha modificato tale sistema di aiuti, richiedendo come presupposto per la loro percezione l'averne al massimo 25 anni di età ed il non percepire un reddito superiore al salario minimo interprofessionale (SMI).

⁴⁹ L'art. 8.4 del contratto collettivo «Milupa, S.A.», nel disciplinare le borse di studio, dispone che l'impresa erogherà annualmente la somma di 6.010,12 Euro per il mantenimento di un fondo per gli studi destinato ai lavoratori con figli in età scolastica, il cui funzionamento sarà regolato in accordo con le norme elaborate da una Commissione creata specificamente per questo scopo. In termini simili, l'art. 22 del contratto collettivo «Adams Spain, S.L.» istituisce un fondo di aiuto agli studi per i figli dei dipendenti (fino al raggiungimento di 51.884,63 Euro) da distribuire secondo i criteri decisi a tal fine dal Comitato d'impresa. Infine, l'art. 31 del contratto collettivo di «Bilbao, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», che disciplina la materia in maniera molto minuziosa, prevede che l'impresa si doterà di un fondo annuale destinato a sostenere economicamente gli studi dei figli dei dipendenti. L'ammontare delle somme erogate a tal fine sarà uguale per tutti i borsisti, indipendentemente dal ciclo scolastico in cui si trovano (dall'asilo fino all'università), dall'istituto scolastico che frequentano o dalle spese scolastiche realmente sostenute. I beneficiari di questo fondo dovranno provare in modo documentale la frequenza dei loro figli all'istituto scolastico di iscrizione. In caso di morte del lavoratore dipendente, i figli manterranno il diritto di usufruire del fondo secondo quanto previsto dal regime generale dello stesso. L'impresa erogherà la relativa somma nel mese di novembre, sempre che si sia precedentemente accertata documentalmente la frequenza scolastica (pena la perdita del diritto per il successivo anno).

⁵⁰ L'art. 42 del contratto collettivo «Ediciones Zeta» dispone che «l'impresa provvede ad

Come precisato sin dall'inizio, tutte queste forme di sostegno alla famiglia (tra le quali rientrano a pieno titolo anche gli aiuti allo studio) hanno come esclusivi destinatari i lavoratori del settore o dell'impresa a cui si applica il relativo contratto collettivo. Il possibile beneficiario deve essere un lavoratore occupato (oltre che possedere, alle volte, una certa anzianità di servizio). Orbene, in via del tutto eccezionale, alcuni contratti collettivi estendono il novero dei possibili beneficiari anche ad altri soggetti, quali la vedova del lavoratore (o il vedovo della lavoratrice) o i pensionati (ovviamente, qualora siano stati occupati in precedenza dall'impresa in questione)⁵¹. Quest'estensione rappresenta una misura contrattuale importante per il sostegno alla famiglia in quanto è capace di correggere, seppur parzialmente, i limiti di protezione derivanti dall'ambito soggettivo di applicazione (e di tutela) del contratto collettivo (che, per definizione, limita la sua efficacia ai lavoratori occupati nell'ambito dell'impresa).

Quanto all'individuazione concreta dei soggetti beneficiari, si può osservare che se entrambi i genitori sono occupati presso la medesima impresa, i contratti collettivi di norma limitano la possibilità di usufruire del contributo ad uno solo dei due. La maggior parte dei contratti collettivi non si pronuncia in merito alla possibile concorrenza delle misure per lo studio con altre misure analoghe; si può concludere, dunque, per la legittima coesistenza delle misure di *welfare* aziendale finalizzate allo studio con quelle analoghe previste dal regime pubblico di previdenza sociale oppure con altre prestazioni contrattuali concepite per lo stesso scopo. Taluni contratti collettivi, tuttavia, conferiscono a queste misure un carattere sussidiario, corrispondendo quindi l'aiuto solamente quando a nessuno dei genitori sia accordata una misura simile⁵².

esaminare tutte le domande di sostegno economico ricevute, richiedendo al contempo tutti i documenti giustificativi che ritenga necessari. Non si potranno concedere o negare gli aiuti senza la previa approvazione, che avverrà tramite comunicato scritto, del Comitato d'impresa».

⁵¹ L'art. 31 del contratto collettivo di «La Veneciana Bética, S.A.» contempla un sistema di borse di studio destinato ai figli dei lavoratori impiegati nell'impresa, ai figli dei/delle vedovi/e dei lavoratori deceduti mentre erano occupati presso l'impresa e ai figli dei beneficiari di pensione di vecchiaia o di pensione d'invalidità, che hanno un'età compresa tra i 3 e i 25 anni, pari a: 39,91 Euro, dai 3 ai 5 anni; 54,48 Euro, dai 6 a 13 anni; 88,64 Euro, dai 14 ai 16 anni; 96,31 Euro per studi non universitari e 137,14 Euro per studi universitari, dai 17 a 21 anni; 100,79 Euro per studi non universitari e 150,88 Euro per studi universitari dai 22 ai 25 anni; inoltre, si può concedere una maggiorazione per ogni borsa sulla base del numero di figli che studiano (se 2, del 20%, se 3 del 20%, se 4 del 30%, se 5 o più del 40%). Il requisito per ricevere tali aiuti è quello di essere immatricolati in istituti di insegnamento pubblico o paritario, dovendosi presentare a tal fine il documento d'immatricolazione originale.

⁵² In relazione alla prima questione affrontata, l'art. 26 del contratto collettivo del «Grupo de Empresas Plus Ultra» dispone che, quando i beneficiari di questi aiuti siano coniugi ed en-

In conclusione, si osserva come alcuni contratti collettivi non si limitino a riconoscere questi aiuti allo studio solo ai figli dei dipendenti ma scelgano di accordarli a tutti i familiari che, indipendentemente dall'età, frequentino un corso di studi, a condizione che facciano parte del medesimo nucleo familiare del lavoratore e che siano economicamente dipendenti da questo. In tal modo, le spese sostenute per lo studio dei figli, del coniuge o di qualsiasi altro familiare a carico, oltre a quelle sostenute dal lavoratore stesso, sono oggetto di rimborso⁵³.

d) Le misure di sostegno per i figli o altri familiari disabili. – La disabilità dei figli è oggetto di particolare attenzione da parte della contrattazione collettiva. Infatti sono numerosi i contratti collettivi che concedono aiuti ai lavoratori che hanno figli a carico affetti da qualche forma di disabilità.

Fra tutti gli strumenti assistenziali di *welfare* aziendale indirizzati alla famiglia, le misure di sostegno per figli con disabilità sono quelle che più si avvicinano alle prestazioni erogate dal sistema pubblico di previdenza so-

trambi impiegati presso lo stesso gruppo, quest'aiuto scolastico sarà percepito solo da uno di essi; l'art. 23 del contratto collettivo «Control y Montajes Industriales, S.A.» dispone che, nel caso in cui entrambi i genitori lavorino per l'impresa, l'aiuto allo studio sarà percepito da chi «lo abbia registrato presso la previdenza sociale». Quanto alla possibile concorrenza con aiuti analoghi, l'art. 8.4 del contratto collettivo «Milupa, S.A.» prevede che i lavoratori che abbiano un coniuge che già percepisce questo tipo di aiuto da qualsivoglia organismo non potranno richiedere la misura di sostegno (allo studio) aziendale. In tale caso, l'aiuto presenta carattere sussidiario rispetto a qualsiasi altra misura che il coniuge percepisca per la medesima finalità.

⁵³ In questo senso, estendendo la protezione verso qualsiasi altro familiare (non solo ai figli), l'art. 46 del contratto collettivo «British American Tobacco España, S.A.» eroga un aiuto agli studi che ha per finalità quella di sostenere i lavoratori nelle spese per lo studio per sé o per i propri familiari «verso i quali vi sia un vincolo di mantenimento legale o una situazione di dipendenza economica» e che stiano frequentando corsi di studio riconosciuti; tale misura viene erogata universalmente (non si richiede pertanto il requisito di un reddito massimo). Si sottolinea come tuttavia quest'ultima tipologia di aiuto sia abbastanza rara. Di norma, infatti, tali sussidi vengono concessi solo per gli studi del lavoratore stesso o dei figli. Così, l'art. 37 del contratto collettivo «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S.A.», che disciplina le misure di sostegno per lo studio, predispone la dotazione di un fondo «per sostenere la formazione tanto dei lavoratori quanto dei loro figli» per i seguenti corsi di studio: scuola primaria (133 Euro), EGB e ESO (190 Euro), BUP, COU e FP (235 Euro), insegnamento universitario di primo livello (271 Euro) e insegnamento universitario di secondo livello (343 Euro). Durante ogni anno fiscale si sosterranno economicamente gli insegnamenti dell'anno scolastico che inizia nell'ultimo trimestre dell'anno fiscale precedente e che sarà ultimato nel mese di settembre dell'anno fiscale stesso. Ogni aiuto sarà erogato per ciascuno studente, per ogni anno scolastico, a prescindere dal numero di materie seguite. Ciononostante, costituiscono requisiti imprescindibili per la percezione della borsa di studio: l'aver superato positivamente l'anno scolastico (non essere ripetente), non percepire altre borse di studio o aiuti generali erogati per una particolare ragione (ad eccezione di alcune borse di studio per merito relative all'anno precedente), vivere a carico del lavoratore/genitore e non percepire redditi che superino lo SMI (per tale ragione non si pone alcun limite di età).

ziale. E questo non solo in ragione del loro carattere integrativo rispetto alle prestazioni obbligatorie (si tratta, infatti, di autentiche prestazioni previdenziali complementari collettive per la famiglia), ma anche perché, nel definire la condizione di disabilità e nel richiedere un grado minimo di invalidità per potere accedere agli aiuti in questione, i contratti collettivi si rifanno integralmente al procedimento stabilito per il riconoscimento delle agevolazioni economiche per figli a carico disabili della previdenza sociale pubblica⁵⁴.

Per tale ragione, la maggior parte dei contratti collettivi, sulla scorta delle indicazioni delineate dal sistema di protezione pubblico, non esige alcun limite di età dei figli per poter beneficiare di tali aiuti; né rilevano, a tal fine, le minorazioni o invalidità fisiche, psichiche o sensoriali, riconosciute dalle competenti autorità mediche inferiori al 33%. Solamente in rarissimi casi la concessione del sostegno al figlio disabile viene condizionata al requisito dell'età anagrafica⁵⁵. Ugualmente, sono assai rari i contratti collettivi che accordano la loro protezione alle situazioni di disabilità meno gravi (invalidità inferiore al 33%; in quest'ultimo caso, la complementarietà delle pre-

⁵⁴ Ad esempio, l'art. 27 («Aiuti ai disabili») del contratto collettivo nazionale dell'industria metallografica (BOE 11 agosto 2015) dispone che i lavoratori, qualunque sia la loro anzianità di servizio, che abbiano figli riconosciuti come disabili dalla competente autorità, percepiranno da parte delle imprese un sussidio per ogni figlio pari a 144,01 Euro. Quest'aiuto sarà erogato unicamente se il lavoratore avrà diritto alla prestazione per i figli disabili secondo quanto disposto dalla normativa previdenziale vigente. Allo stesso modo, l'art. 20 del contratto collettivo «Quely, S.A.», rubricato «Aiuti alla famiglia», stabilisce che tutti i lavoratori dipendenti percepiranno 139,65 Euro mensili per ogni figlio disabile «che si trovi sotto la loro tutela»; l'art. 22 del contratto collettivo «Control y Montajes Industriales, S.A.» dispone che, quando un lavoratore abbia a proprio carico un figlio disabile psichico o fisico, percepirà una sussidio di 379,89 Euro annui; ciascun caso verrà oltretutto analizzato individualmente al fine di fornire un sostegno calibrato alle esigenze specifiche e, a tal fine, la somma erogata potrà essere maggiorata. L'art. 29 del contratto collettivo «Adams Spain, S.L.» prevede una misura di sostegno dell'importo di 346,15 Euro, finalizzata ai lavoratori che abbiano figli con disabilità psichiche, fisiche e sensoriali e che risultino titolari di una prestazione economica riconosciuta dalla «competente autorità previdenziale» (*sic*). Il contratto collettivo dei produttori di audiovisivi dell'Andalusia dichiara che, ai fini della percezione di tale misura di sostegno (60 Euro mensili per ogni figlio invalido), la diagnosi di invalidità dovrà essere accertata ufficialmente dalle autorità previdenziali o dall'organismo legalmente preposto a tal fine (il contratto specifica, altresì, che nel caso in cui tale contratto collettivo si applichi sia al padre che alla madre, solamente uno di loro potrà beneficiare della suddetta misura assistenziale).

⁵⁵ Cfr., *inter alia*, il contratto collettivo dei produttori di audiovisivi dell'Andalusia, che concede una misura pari a 60 Euro mensili, destinata ai figli con disabilità fisiche o psichiche, che verrà concessa dal momento dell'attestazione della minorazione fino al quarantesimo anno di età del figlio, sempre che perduri il rapporto di lavoro. In modo più preciso, l'art. 31 del contratto collettivo «La Veneciana Bética, S.A.» esige che il figlio disabile abbia un'età compresa fra i 3 e i 25 anni.

stazioni è legata all'estensione dell'ambito soggettivo di protezione)⁵⁶.

L'erogazione di questi aiuti è compatibile con le prestazioni economiche previdenziali pubbliche per figli a carico. Ancora una volta se ne sottolinea la natura complementare e collettiva rispetto all'assistenza dispensata dal sistema pubblico alle famiglie con figli disabili.

Gli aiuti consistono quasi sempre nell'erogazione di una somma versata regolarmente (di norma mensilmente) per tutto il periodo in cui il figlio risulta a carico del lavoratore, oppure fino a che questi non compia una certa età. Stante il carattere periodico di questa tipologia di aiuti, i contratti collettivi ne stabiliscono l'importo ogni anno, prevedendo altresì gli opportuni meccanismi di rivalutazione e revisione in funzione dei differenti indicatori economici quali, ad esempio, l'IPC (*Índice de precios al consumidor*, Indice dei prezzi al consumo)⁵⁷. La nostra analisi ha potuto constatare come in taluni casi questa misura assistenziale possa essere configurata come un'autentica voce della retribuzione diretta. I contratti collettivi generalmente non si pronunciano apertamente sul punto, anche se si riscontrano rare eccezioni in cui il carattere retributivo dell'erogazione viene esplicitamente riconosciuto⁵⁸.

⁵⁶ L'art. 31 del contratto collettivo «La Veneciana Bética, S.A.» prevede una particolare misura di sostegno per quei lavoratori che abbiano figli affetti da disabilità fisiche o psichiche, solamente però per i casi particolarmente gravi che rendano impossibile la frequenza a istituti scolastici ordinari. Nel dettaglio, sono previste tre tipologie di aiuti: 1) misure di sostegno per soggetti affetti da minorazioni di vario genere, di età compresa fra i 3 e i 25 anni che, in ragione del grado accertato di invalidità, siano titolari della corrispondente prestazione previdenziale (169,01 Euro per anno); 2) misure di sostegno per soggetti affetti da minorazioni meno gravi, di età compresa fra i 3 e i 25 anni, che non percepiscono alcuna prestazione previdenziale in ragione del loro grado d'invalidità ma che necessitano ugualmente di assistenza presso centri specializzati (370,58 Euro); 3) misure finalizzate ai soggetti, sempre di età compresa fra i 3 e i 25 anni, affetti da minorazioni tanto gravi da non poter beneficiare dell'assistenza di idonei centri di riabilitazione, né tantomeno di alcun percorso formativo, e che comunque percepiscono l'assegno mensile d'invalidità erogato dal sistema previdenziale (84,84 Euro).

⁵⁷ In ossequio all'art. 22.b del contratto collettivo «Europcar Renting, S.A.», l'impresa concede un aiuto speciale di 150,25 Euro mensili a quei dipendenti che abbiano un figlio affetto da qualsiasi tipo di minorazione fisica o psichica di carattere irreversibile, che si aggiunge alle prestazioni che si percepiscono per la stessa ragione dall'Ente previdenziale. Per accedere al beneficio è necessario certificare che l'invalidità sia superiore al 33%, così come si dovrà dimostrare la totale dipendenza economica del soggetto disabile al lavoratore. Questi aiuti sono soggetti ad adeguamento annuale secondo l'IPC. Analogamente, l'art. 27 del contratto collettivo del «Grupo de Empresas Plus Ultra» prevede un aiuto per «figli disabili a carico» di 73,73 Euro per figlio, mensili, per 12 mesi, ove però si esibisca l'attestazione della condizione certificata dell'Ente pubblico. Questa somma sarà adeguata annualmente, in conformità all'IPC reale dell'anno precedente.

⁵⁸ L'art. 21 del contratto collettivo «Cargill España, S.A.» dispone un contributo mensile in busta paga per disabilità che acquisisce natura retributiva e, quindi, sarà conteggiato per

Questa circostanza richiama alla mente il dibattito sul tema del c.d. «salario familiare» e, in particolar modo, sulla sua difficile configurazione giuridica. Si ricorda, a tal proposito, che le condizioni familiari del lavoratore (in questo caso, l'essere genitore di un figlio disabile) non possono influire sulla determinazione della retribuzione, nella quale dovrebbe avere rilevanza la mera prestazione lavorativa, in ragione della sinallagmaticità del contratto di lavoro. In altri termini, si deve retribuire unicamente il lavoro prestato.

Queste prestazioni sono finalizzate alla compensazione delle maggiori spese che generalmente una famiglia con un figlio disabile deve sopportare. Non sono, però, concepite per il sovvenzionamento di un dato servizio o di una qualche forma di assistenza concreta. Ciononostante, alcuni contratti collettivi contengono alcune misure di sostegno accessorie (rispetto a quelle generiche appena analizzate) la cui finalità è quella di contribuire economicamente al pagamento di taluni servizi specifici che si rendono necessari per il disabile, quali ad esempio particolari cure mediche, servizi di riabilitazione, acquisto di apparecchi e strumenti (protesi ortopediche etc.), educazione specifica e mirata e, più in generale, qualsiasi misura assistenziale si renda necessaria⁵⁹.

Molti contratti collettivi concedono questo tipo di aiuti ove qualsiasi fa-

determinare l'importo complessivo della retribuzione diretta. Verranno versati tre pagamenti straordinari relativi alle voci retributive lorde comprensive di: stipendio base, indennità *ad personam* (10% del salario base), superminimi contrattuali, indennità per mansioni nocive, scatti di anzianità, indennità per disabilità. Questi importi sono versati nella terza settimana di giugno, settembre e dicembre.

⁵⁹ L'art. 37 del contratto collettivo «Trane Aire Acondicionado, S.A.» prevede che i lavoratori possono fruire di un aiuto per i figli con minorazioni, la cui condizione sia stata riconosciuta dall'INSS (*Instituto Nacional de la Seguridad Social*), consistente in 150 Euro per 12 mesi. Indipendentemente da questa misura, l'impresa coprirà ogni anno il 25% delle spese mediche e scolastiche documentate per un massimo di 1.800 Euro annui. Allo stesso modo, anche se solo con riferimento alle spese sostenute per l'educazione di sostegno per i soggetti disabili, l'art. 87.1 del contratto collettivo «Unisys España» costituisce un fondo con la finalità di fornire un sostegno alle maggiori necessità di educazione dei soggetti con disabilità che siano a carico dei dipendenti dell'impresa. Il fondo sarà distribuito in maniera tale da soddisfare le esigenze di quante più situazioni possibili. Eccezionalmente, e sempre che residuino rimanenze una volta soddisfatte le necessità educative più importanti, il fondo potrà essere destinato per altri scopi o bisogni (talvolta prioritari), sempre relativi ai soggetti invalidi a carico dei lavoratori. Infine, l'art. 21 del contratto collettivo «Cargill España, S.A.» dispone a favore dei lavoratori con figli disabili a carico l'erogazione di un sussidio in busta paga di 125,58 Euro (versato in tutte le 15 buste paga previste). Questa prestazione sarà erogata a prescindere dalla percezione della prestazione versata allo stesso fine dal sistema previdenziale. Inoltre, allorché i figli siano iscritti e frequentino regolarmente dei centri di assistenza specializzati (circostanza che dovrà essere certificata dagli istanti mediante invio dell'idonea documentazione), l'impresa erogherà al completamento del corso, e in un'unica soluzione, la differenza tra 2.438,13 Euro annui e la cifra annua che risulti dai 125,58 Euro per busta paga indicati in precedenza.

miliare a carico del lavoratore (non solo il figlio) sia disabile. La casistica sul punto è considerevole. Ogni norma collettiva identifica quali sono in concreto i familiari che possono beneficiare del corrispondente aiuto. Nella maggior parte dei casi sono inclusi, oltre ai figli, il coniuge⁶⁰, i genitori e i fratelli. Altre volte, sulla scorta della legislazione lavoristica e previdenziale, si riconosce tale diritto a tutti i parenti disabili fino al secondo grado di parentela che facciano comunque parte del nucleo familiare del lavoratore e che siano a suo carico. In tal modo, la contrattazione collettiva cerca di superare alle mancanze del sistema di previdenza sociale che, invece, riconosce il diritto a tali prestazioni economiche solo a favore del figlio.

L'aumento della spesa corrente per una famiglia in cui un membro sia affetto da una qualche forma di disabilità avviene indipendentemente da quale sia la relazione di parentela che intercorre tra quest'ultimo e il lavoratore che ha a suo carico il soggetto portatore di handicap. Si evince quindi che, a differenza di quanto è previsto dal sistema previdenziale pubblico, questi contratti collettivi appaiono più sensibili al fenomeno delle "famiglie allargate", scegliendo di estendere i benefici in essi contenuti anche al di là del rapporto di filiazione.

⁶⁰ Di norma, viene incluso fra i soggetti beneficiari di questa misura di *welfare* aziendale il coniuge disabile del lavoratore, anche se in tale caso vengono richiesti dei requisiti aggiuntivi rispetto alla concessione in favore del figlio: tra questi, il possedere un grado più elevato d'invalidità oppure il fatto di essere portatori d'un solo tipo di handicap, ad esempio fisico. Quanto al primo caso menzionato, l'art. 61 («Aiuti per figli e coniugi invalidi») del contratto collettivo relativo alle imprese di sorveglianza del 18 settembre 2015 dispone che le imprese concedano a tutti i lavoratori con figli disabili la somma di 118,54 Euro mensili per ciascun figlio che soffre questa condizione, per gli anni 2015 e 2016, in aggiunta ed a prescindere dalla relativa prestazione pubblica, erogata in favore dei soggetti invalidi riconosciuti come tali dalle competenti autorità in ragione della normativa applicabile. Inoltre, avrà diritto alla menzionata prestazione di *welfare*, sempre nel rispetto dei requisiti richiesti, il coniuge del lavoratore che abbia un grado di invalidità superiore al 65%. La somma è erogata dall'impresa ove il lavoratore presta servizio, qualsiasi sia il numero di giorni lavorati al mese. Quanto al secondo caso sopra menzionato, l'art. 38 («Aiuti ai disabili») del contratto collettivo dell'industria zuccheriera (BOE 25 settembre 2015) stabilisce che i lavoratori stabilmente occupati presso l'impresa con figli affetti da disabilità fisica a loro carico percepiranno, per ogni figlio, eccezionalmente, per il periodo di vigenza di questo contratto, una misura assistenziale che consiste in 1.617,85 Euro per l'anno 2015, frazionata in 12 mensilità di 134,80 Euro. Al fine di poter ricevere questa misura sarà necessario che i lavoratori interessati dimostrino di essere beneficiari di analoga prestazione erogata dall'*Instituto Nacional de la Seguridad Social*. I lavoratori impiegati stabilmente presso l'impresa con coniuge o figli minori di 21 anni disabili fisici, che convivono con il lavoratore, con un'invalidità riconosciuta al 33% da parte dell'organo competente, riceveranno, per ciascuno di essi, in via eccezionale, per tutta la durata dell'accordo, una misura assistenziale pari a 1.617,85 Euro per il 2015, distribuita in 12 rate mensili di Euro 134,80. I lavoratori con contratto di lavoro a chiamata ricevono l'aiuto in proporzione al tempo effettivamente lavorato. È incompatibile l'erogazione simultanea di entrambe le misure in relazione allo stesso destinatario.

In ogni caso, a differenza di quanto accade nel caso del figlio disabile, che si presume essere convivente e economicamente dipendente dal genitore (soprattutto nel caso in cui sia minorenni), ove si voglia percepire quest'aiuto per un altro membro della famiglia è necessario provare la situazione di dipendenza e di convivenza (ossia dimostrare che faccia parte del nucleo familiare e che sia a carico del lavoratore). In generale si esige che questi soggetti siano privi di mezzi di sostentamento, e per questa ragione i contratti collettivi richiedono che sia dimostrata l'assenza di reddito così come la non percezione della pensione pubblica⁶¹.

Alla luce di quanto detto fino ad ora possiamo apprezzare come la contrattazione collettiva stia tentando di fornire, anche se solo parzialmente, un sostegno concreto per far fronte alle necessità familiari dei propri dipendenti. Tutto ciò ovviamente evidenzia come l'attuale sistema previdenziale pubblico non stia fornendo adeguata protezione ai bisogni familiari. Sono frequenti le norme convenzionali che stabiliscono dei sussidi per il matrimonio, per la nascita dei figli, per figli a carico, per l'educazione dei figli, per figli disabili, per il coniuge a carico, etc. Talvolta, anziché predisporre questa varietà di aiuti, i contratti collettivi costituiscono un fondo unico di misure di sostegno sociale (sebbene, a parer nostro, dovrebbe essere più propriamente denominato «Fondo per le misure di sostegno alla famiglia»)

⁶¹ L'art. 49 del contratto collettivo «British American Tobacco España, S.A.» prevede degli aiuti ai lavoratori che dimostrino di avere la moglie o i figli con disabilità riconosciute dalle competenti autorità previdenziali per un massimo di 150 Euro per ciascun beneficiario al mese. Non si potrà superare l'importo annuo di 5.200 Euro in relazione a tutto il personale impiegato presso l'impresa. L'art. 37 del contratto collettivo «Getronics Solutions Spagna, S.L.» dispone delle misure di sostegno per i figli o parenti di primo grado affidati ad un tutore legale con una disabilità fisica o mentale: i dipendenti che «hanno sotto la propria responsabilità all'interno del nucleo familiare un figlio o un parente di primo grado, che sia sottoposto alla tutela legale, riconosciuto come invalido dalla previdenza sociale spagnola, ha diritto ad un sussidio di 3.100 Euro lordi annui per ogni soggetto disabile». Infine, l'articolo 51 del contratto collettivo «Ercros Industrial, S.A.» prevede un assegno di 47,80 Euro mensili per ogni figlio disabile o familiare disabile mentale (sono considerati come «familiari» ai fini della percezione di tale assegno i figli, il coniuge, i genitori e i fratelli del lavoratore richiedente; sono esclusi i suoceri e i cognati). Il contratto predispose un regolamento che contiene le condizioni da osservare per la percezione di tale assegno fra cui: 1) prendere in considerazione la disabilità intellettuale solo se previamente accertata dall'*INSALUD* (Istituto Sanitario Nazionale) o dall'organismo competente; 2) riconoscere l'invalidità solo se accertata da provvedimento del *SEREM* (Unità provinciale di accertamento dell'invalidità fisica e psichica): questa certificazione attesta la condizione d'invalidità dei soggetti tra i 15 e i 65 anni di età; 3) per poter beneficiare della concessione di tali aiuti, la famiglia interessata non deve ricevere alcun sussidio da parte del Comune, della Provincia, dello Stato o della previdenza sociale (non si fa menzione, tuttavia, dei possibili aiuti provenienti dalla Comunità autonoma) e tale circostanza dovrà essere opportunamente comprovata documentalmente; 4) il richiedente deve, inoltre, dimostrare la condizione di dipendenza e la convivenza del presunto beneficiario mediante esibizione dello «Stato di famiglia del beneficiario» (P-1) dell'Istituto sanitario nazionale.

destinato alle differenti necessità familiari dei lavoratori⁶².

Occorre tuttavia relativizzare la portata della protezione alla famiglia di origine contrattuale alla luce dei limiti che incontra la negoziazione collettiva.

1) La contrattazione collettiva non ha carattere universale; si tratta, infatti, di un sistema di protezione concepito esclusivamente per i lavoratori e per le loro famiglie; in questo modo, però, vengono ignorati i carichi familiari delle persone prive di un'occupazione (condizione che, vista l'assenza di risorse economiche, aggraverà la situazione di necessità) che non possono godere dell'applicazione della normativa collettiva settoriale o d'impresa.

2) Trattandosi di prestazioni migliorative, non tutti i contratti collettivi saranno inclini a riconoscerle ed erogarle. Alcuni contratti si limitano a concedere degli aiuti solo in via eccezionale, in qualità di semplici benefici sociali o assistenziali che fornisce l'impresa. Solo alcuni contratti offrono un sistema di aiuti familiari più completo e elaborato. Così, allo stato attuale, non si ravvisa un sistema di protezione della famiglia omogeneo ed uniforme. Il lavoratore quindi, in relazione al proprio settore o azienda di appartenenza, potrà solo eventualmente avere diritto a tali aiuti. Oltretutto, quand'anche ne possa beneficiare, l'efficacia protettiva di questi potrà essere molto diversa a seconda del caso specifico.

3) La società non può sostituire, né è tenuta a farlo, l'insieme di misure d'assistenza alla famiglia previste dal sistema di previdenza sociale pubblico. La protezione sociale della famiglia è senza dubbio un compito che deve essere assolto dalle autorità pubbliche e non dalle aziende. Tuttavia, questo assunto non è incompatibile con la possibilità che il sistema privato, che nel caso di specie fa riferimento alla contrattazione collettiva, possa migliorare ed integrare alcuni aspetti della protezione alla famiglia fornita dal sistema pubblico.

Infine, occorre ricordare che a tutte queste misure di sostegno alla famiglia (alcune delle quali rispecchiano l'analoga misura prevista dal sistema pubblico) se ne aggiungono molte altre che, pur non presentando tale natura, indirettamente contribuiscono allo stesso obiettivo; fra queste si possono menzionare: l'aiuto economico corrisposto per il decesso di un familiare⁶³;

⁶² Per esempio, l'art. 43 del contratto collettivo di «Autopistas Aumar, S.A. Concesionaria del Estado» costituisce un fondo per le misure di «aiuto sociale» la cui distribuzione sarà posta in essere dal *Comité Intercentros* e approvata dall'impresa. Le finalità di tale fondo sono: il sostegno allo studio dei dipendenti, il sostegno all'educazione dei figli dei dipendenti, il contributo per l'asilo dei figli dei dipendenti, gli aiuti per i figli affetti da disabilità intellettive.

⁶³ Così l'art. 50 del contratto collettivo «British American Tobacco España, S.A.» stabilisce delle prestazioni economiche, erogate in un'unica soluzione, il cui obiettivo principale è fornire assistenza di carattere sociale: a) un *bonus* per nascita di un figlio, pari a 125 Euro per ogni figlio; b) un *bonus* per matrimonio, pari a 301 Euro (solamente per i lavoratori con più d'un anno di anzianità di servizio); c) un sostegno per il decesso del coniuge o dei figli che

gli anticipi ed i prestiti erogati per l'acquisto della casa familiare o per far fronte alle spese generate da una grave malattia di un familiare a carico⁶⁴; le assicurazioni sulla vita e contro gli infortuni; le sovvenzioni per la partecipazione ad attività culturali, sportive e ricreative per i figli dei dipendenti (come, ad esempio, corsi di sci, campeggi o colonie estive, etc.⁶⁵); gli sconti o le esenzioni sulle spese di viaggio o di trasporto, etc. Questo ultimo *corpus* di misure verrà analizzato nel prosieguo della trattazione.

4.2. La previdenza complementare

4.2.1. La maternità

Queste misure assistenziali di matrice privata non mirano a sostituire le prestazioni corrisposte in occasione della maternità dal sistema previdenziale pubblico ma, piuttosto, ad integrarle e migliorarle partendo dall'assunto che l'indennità di maternità, sostitutiva della retribuzione durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, è inferiore al salario che la lavoratrice normalmente percepisce. Per questa ragione, la prestazione "privata" di maternità si sostanzia nel versamento per l'appunto della differenza fra la retribuzione abitualmente percepita e l'indennità di maternità⁶⁶.

sono economicamente dipendenti dal lavoratore (in questo caso sarà erogata una prestazione di 198 Euro).

⁶⁴In modo del tutto prevedibile, l'art. 39 del contratto collettivo del settore bancario concede dei prestiti (che non potranno superare le 9 mensilità) ai propri lavoratori, che dovranno essere destinati a far fronte a necessità urgenti e giustificate, quali: nascita o adozione di figli, matrimonio, divorzio, separazione o nullità matrimoniale, decesso del coniuge o dei figli. Allo stesso modo, l'art. 24 del contratto collettivo «Europcar Renting, S.A.» riconosce al lavoratore con più d'un anno di anzianità di servizio il diritto a richiedere un prestito per l'importo massimo di due mensilità della retribuzione lorda, a condizione che il prestito sia destinato a certe finalità come l'acquisto della prima casa, o per coprire le spese generate da una malattia grave del lavoratore stesso, del coniuge (o convivente), dei figli e dei genitori.

⁶⁵L'art. 38 del contratto collettivo «Getronics España Solutions, S.L.» disciplina la partecipazione dei figli dei lavoratori ai campi estivi. L'impresa organizza un unico campo estivo per tutto il personale, al quale potranno partecipare i figli dei lavoratori che hanno tra gli 8 e i 14 anni. Il trasporto dalla città al luogo del campo sarà a carico dell'impresa, utilizzando a tal fine il mezzo più appropriato. La spesa totale del viaggio e del pernottamento al campo non potrà superare la cifra di 410 Euro per figlio. La gestione della selezione del campeggio sarà effettuata dai rappresentanti dei lavoratori che sono incaricati altresì di monitorare l'andamento generale del campo.

⁶⁶Il contratto collettivo «Comuno Kóptimo» (BOCM del 28 agosto 2014) riconosce che durante la maternità le lavoratrici hanno diritto ad un'integrazione della prestazione previdenziale fino al 100% della loro retribuzione base, a cui si aggiungono, laddove ne beneficiassero fin dal primo giorno di congedo, anche gli scatti di anzianità e i superminimi con-

Le maggiori differenze fra le varie misure di *welfare* aziendale legate alla maternità si riscontrano nell'individuazione della retribuzione "normalmente percepita". A tal proposito si rileva come la maggior parte dei contratti collettivi si limitino a considerare la mera retribuzione fissa, nonostante vi siano dei casi in cui vengono tenute in conto altresì le voci retributive variabili⁶⁷.

4.2.2. La malattia

In caso di malattia spettano al lavoratore delle prestazioni analoghe a quelle appena descritte. Infatti, i contratti collettivi generalmente riconoscono una prestazione complementare all'indennità per malattia legalmente riconosciuta dal sistema previdenziale pubblico, in modo che si raggiunga l'equivalente del 100% della normale retribuzione (che potrà essere tanto maggiore a seconda degli elementi retributivi che verranno di volta in volta presi in considerazione)⁶⁸.

trattuali. In senso analogo, il testo unico (*Texto Refundido*) dei contratti collettivi nazionali delle imprese che operano nel settore delle assicurazioni private riconosce l'erogazione in favore delle lavoratrici in congedo di maternità della «differenza tra la prestazione economica riconosciuta dalla previdenza sociale e la retribuzione che di norma percepirebbero ove continuassero a prestare servizio presso l'impresa». In nessun caso, comunque, l'integrazione per la maternità a carico dell'impresa, unitamente all'indennità previdenziale, potrà superare complessivamente l'ammontare della retribuzione normalmente percepita dalla lavoratrice. La stessa integrazione è versata nel caso di malattia. Infine, l'art. 29 del contratto collettivo «ICTI, S.A.» prevede l'erogazione di una prestazione per raggiungere il valore del 100% della retribuzione; l'art. 33 del contratto collettivo «Grupo Generali España» dispone che durante la maternità l'impresa si impegna a versare la differenza fra quanto la lavoratrice riceve in ragione dell'indennità di maternità e il salario che normalmente percepisce.

⁶⁷ L'art. 3 del contratto collettivo «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S.A.» riconosce una prestazione complementare al congedo per maternità: durante tale periodo l'impresa eroga un'integrazione «in modo che, congiuntamente, la lavoratrice percepisca l'equivalente del 100% della sua retribuzione fissa». L'art. 20 del contratto collettivo «Cargill España, S.A.» dispone che si erogherà a tutto il personale, in occasione della maternità (ma altresì in caso di malattia o infortunio), un beneficio che copre il differenziale fra la prestazione previdenziale pubblica e la retribuzione fissa percepita nell'arco di 12 mensilità. Talvolta questa prestazione economica può essere estesa anche ad altre situazioni. Così, l'allegato XI del contratto collettivo «La Casera, S.A.» stabilisce che la società verserà un contributo fino ad un massimo del 40% della prestazione previdenziale di maternità per raggiungere l'equivalente del 100% della retribuzione (comprensiva di salario base, scatti di anzianità, indennità notturna, superminimi contrattuali, premio di produzione, incentivi ai dipendenti, premi per la puntualità e la frequenza) altresì durante il congedo parentale facoltativo. Il riconoscimento del diritto alla prestazione complementare di maternità sarà a carico dell'impresa; la somma verrà corrisposta nella data e secondo la modalità di erogazione dello stipendio corrispondente al mese in cui è sorto il diritto alla maternità.

⁶⁸ Ad esempio cfr. l'art. 43 («Malattia») del contratto collettivo «Valoriza Facilities», servizio di pulizia dell'*Hospital Santa Cristina* (BOCM 28 gennaio 2014), prevede che il lavoratore percepirà il 100% del salario, comprese le voci non retributive e inclusi gli straordinari, a partire dal primo giorno di malattia e durante il periodo in cui perduri questa situazione;

Sebbene la malattia possa trovare origine sia in fattori legati all'espletamento delle proprie mansioni che in fattori esterni, i contratti collettivi, di norma, circoscrivono il diritto alla prestazione complementare in questione solamente alle malattie professionali e/o agli infortuni sul lavoro⁶⁹.

Altre volte, tuttavia, è la sola malattia, a prescindere dalla sua natura, a dare origine alla corresponsione di prestazioni accessorie da parte dell'impresa, che ne determina altresì i criteri e le regole per il riconoscimento e l'erogazione⁷⁰.

4.3. Le misure assistenziali per morte o invalidità

La contrattazione collettiva cerca di offrire un sostegno anche ai familiari superstiti di un lavoratore deceduto che possono trovarsi in situazione di bisogno e di perdita di entrate economiche a seguito di tale evento.

4.3.1. Le prestazioni complementari alla pensione ai superstiti

Nella negoziazione collettiva si incontrano di frequente prestazioni inte-

l'art. 50, rubricato «Malattia», del contratto collettivo «Ferroser Servicios Auxiliares», servizio di pulizia dell'*Hospital Universitario La Paz* (BOCM 29 marzo 2014), dispone che il lavoratore percepirà il 100% del suo stipendio (comprese le voci retributive extra e gli straordinari); l'art. 33 del contratto collettivo «Comuno Kóptimo» (BOCM 28 agosto 2014), dispone che l'impresa integrerà la prestazione pubblica fino al raggiungimento del 100% del salario di base più, qualora il lavoratore ne abbia diritto, indennità notturne e superminimi contrattuali *ad personam* previsti dal contratto in vigore al momento della malattia; l'art. 38 («Integrazione per malattia») del contratto collettivo «FCC Logística» (BOCM d 28 gennaio 2014) prevede che l'impresa verserà ai lavoratori in malattia, sia per cause «comuni» che per infortunio, il 100% della retribuzione base, più premi e scatti d'anzianità, dal primo giorno della malattia stessa.

⁶⁹ Cfr. l'art. 54 («Integrazione alle prestazioni per malattia») del contratto collettivo nazionale dell'industria di raccolta, conduzione, trattamento, distribuzione, igienizzazione e depurazione delle acque potabili e delle acque reflue (BOE 4 novembre 2015), il quale dispone che le imprese verseranno un'integrazione fino al 100% della retribuzione del lavoratore o della lavoratrice in ragione della malattia determinata da infortunio sul lavoro.

⁷⁰ L'art. 28 («Malattia») del contratto collettivo nazionale dell'industria metallografica (BOE 11 agosto 2015) stabilisce che, nel caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impresa integra, a partire dal primo giorno di malattia, la relativa prestazione previdenziale, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione reale del lavoratore. Nel caso di malattia comune o di infortunio non professionale, si erogherà l'integrazione prestabilita, soggetta tuttavia a una regolamentazione diversa. Allo stesso modo, il contratto collettivo del settore di pulizia degli edifici e locali della Comunità autonoma di Madrid (BOCM 10 marzo 2014) arriva addirittura a regolare queste due ipotesi in tre differenti articoli: art. 42 («Malattia dovuta a infortunio sul lavoro»), art. 43 («Malattia per ricovero o per intervento chirurgico») e art. 44 («Malattia comune o infortunio non professionale»).

grative alle corrispondenti pensioni erogate dall'Ente previdenziale a favore dei familiari superstiti dei lavoratori deceduti. In questo caso la prestazione, non avendo quale beneficiario il lavoratore ma i suoi aventi causa, non consiste, come nel caso delle prestazioni complementari all'indennità di maternità, nell'erogazione della differenza rispetto alla retribuzione normalmente percepita. L'ammontare di tali prestazioni integrative è circoscritto ad una piccola percentuale della *base reguladora*⁷¹ delle relative prestazioni previdenziali (pensione di vecchiaia, pensioni erogate in favore dei familiari superstiti, etc.) oppure di quelle previste dal proprio contratto collettivo⁷².

Prima che vi fosse la piena parificazione da parte della legge fra le coppie sposate e le coppie di fatto risultavano particolarmente interessanti quelle previsioni della contrattazione collettiva che riconoscevano il diritto alla percezione della pensione di reversibilità del *partner* defunto non legato da vincolo matrimoniale⁷³.

⁷¹ La «*base reguladora*» è un indicatore numerico utilizzato per la determinazione del *quantum* delle varie prestazioni previdenziali (N.d.T.).

⁷² L'art. 59 del regolamento che disciplina i piani pensionistici contenuto nel contratto collettivo «Logista, S.A.» prevede una prestazione per i figli rimasti orfani, corrisposta ai figli naturali o adottivi del lavoratore defunto, fino a che compiano i 18 anni. Nel caso di figli totalmente inabili all'attività lavorativa, tale limitazione non troverà applicazione. L'ammontare di tale prestazione sarà del 10% della corrispondente *base reguladora*. Nel caso in cui il figlio sia orfano di entrambi i genitori, l'ammontare della prestazione verrà aumentato secondo quanto disposto dal medesimo regolamento. Allo stesso modo, l'art. 61 di tale regolamento prevede delle prestazioni a favore dei familiari (indicando come beneficiario solo uno degli ascendenti, sempre che questi abbia convissuto con il lavoratore almeno negli ultimi due anni, sia stato a suo carico, abbia più di 60 anni e non percepisca alcuna pensione o, pur percependola, questa non superi il 10% stabilito per tale prestazione); l'art. 58 prevede l'erogazione di una prestazione per la vecchiaia. Tutte queste circostanze potranno essere assicurate dal piano pensionistico aziendale mediante contratto di assicurazione. Dal canto suo, l'art. 43 del contratto collettivo «British American Tobacco España, S.A.» stabilisce che, quando un lavoratore muore, lasciando dei figli che abbiano diritto alla pensione indiretta per i superstiti, l'impresa erogherà ad ogni figlio un'integrazione del 10% calcolato sulla base dell'ammontare della prestazione pubblica. Quest'integrazione sarà concessa fino al compimento della maggiore età dei beneficiari. Infine, l'art. 49 del contratto collettivo delle imprese del gruppo «Praxair» prevede un programma di previdenza integrativa che comprende, *inter alia*, una pensione di reversibilità (si corrisponde al vedovo o alla vedova una pensione pari al 60% di quella che il beneficiario stava percependo secondo il piano pensionistico aziendale); una pensione di privilegio indiretta (qualora il lavoratore sia deceduto quando era ancora occupato presso l'impresa); una pensione indiretta in favore degli orfani; un'assicurazione sulla vita.

⁷³ Il menzionato art. 58 del regolamento che disciplina i piani pensionistici del personale del contratto collettivo «Logista, S.A.», oltre a riconoscere il diritto a percepire la reversibilità o la pensione indiretta al coniuge superstite, aggiunge che «la mera convivenza di fatto sarà pienamente assimilata alla condizione di coniugio, a condizione che si provi con i mezzi più opportuni (...) che la durata non sia stata inferiore all'anno».

4.3.2. Gli indennizzi aziendali concessi in caso di morte o inabilità del lavoratore

Alle volte gli aiuti previsti per i familiari superstiti assumono la forma di indennizzi, sia tramite versamento diretto da parte dell'impresa, sia mediante costituzione di assicurazioni sulla vita o contro gli infortuni.

a) *Gli indennizzi diretti*. – Questi *bonus* sono accordati ai familiari del lavoratore defunto. I soggetti beneficiari solitamente si identificano nel coniuge o nei figli, sebbene vi siano dei casi in cui tali benefici si estendano ai conviventi, o comunque a chi versi in condizione di dipendenza economica dal defunto. Nella maggior parte dei casi, la percezione della prestazione è condizionata dal possesso di una certa anzianità di servizio da parte del lavoratore defunto.

L'ammontare della provvidenza è variabile e viene normalmente determinato in funzione di un certo numero di mensilità (di norma tra 1 e 3)⁷⁴, potendo essere aumentato nel caso di famiglia numerosa⁷⁵. Anche la sopraggiunta invalidità può comportare la perdita di entrate economiche per la famiglia, e per questa ragione alcuni contratti collettivi prevedono dei *bonus* specificamente finalizzati alle situazioni di inabilità lavorativa assoluta⁷⁶.

⁷⁴ Ad esempio, l'art. 34 del contratto collettivo dell'industria alberghiera della provincia di Granada (BOP Granada 29 ottobre 2012) stabilisce che, nel caso di decesso del lavoratore, verrà erogato un *bonus*, indipendentemente dalla percezione di analoga misura a carico dell'Ente previdenziale, consistente in una mensilità, più scatti di anzianità. Questa prestazione sarà concessa al soggetto che darà assistenza nel corso della malattia al lavoratore o, in via sussidiaria, a coloro i quali proveranno di essere a suo carico. L'art. 39 («*Bonus per decesso*») del contratto collettivo «Valoriza Facilities», servizio di pulizia dell'*Hospital Santa Cristina* (BOCM gennaio 2014), dispone che, nel caso di morte del lavoratore con più di un anno di anzianità di servizio presso il centro o presso l'impresa, sarà erogata agli aventi diritto una somma pari a tre mensilità.

⁷⁵ L'art. 39 («*Morte del lavoratore*») del contratto collettivo dell'industria zuccheriera (BOE 25 settembre 2015) prevede che, nel caso di morte di un lavoratore occupato, qualsiasi sia la tipologia di contratto con il quale è impiegato, l'impresa si impegna a versare alla vedova o al vedovo, ai figli o agli eredi che abbiano convissuto con lui, un *bonus* pari a due mensilità. Nel caso in cui il lavoratore deceduto avesse a suo carico un nucleo familiare numeroso, composto altresì da figli minori, quest'erogazione sarà aumentata a 4 mensilità. L'impresa potrà comunque concedere degli importi più elevati rispetto a quanto appena descritto.

⁷⁶ È il caso dell'art. 63 («*Aiuti per decesso e inabilità*») del contratto collettivo nazionale dei grossisti e importatori di prodotti chimici industriali, di drogheria e profumeria (BOE 6 agosto 2015), il quale stabilisce che in caso di morte, inabilità assoluta al lavoro o invalidità totale del lavoratore con un anno di anzianità nell'impresa, sarà corrisposto al lavoratore (o, alternativamente, ai suoi aventi causa) un *bonus* pari a tre mensilità dell'ultima retribuzione percepita, attraverso un'assicurazione stipulata a tal fine, con un capitale minimo pari al-

b) Le assicurazioni collettive sulla vita o per l'invalidità. – Gli eventi della morte o della sopraggiunta invalidità del lavoratore possono essere oggetto di una specifica polizza assicurativa. Alcuni contratti collettivi pongono l'obbligo per il datore di stipulare una polizza per la copertura di questi rischi (tramite un'assicurazione sulla vita o contro gli infortuni)⁷⁷. I rappresentanti dei lavoratori sono in quest'ambito titolari di un diritto di informazione e, nello specifico, hanno diritto a ricevere una copia della polizza sottoscritta al fine di conoscere le condizioni contrattuali, i rischi coperti e i premi eventualmente spettanti⁷⁸. Sovente queste assicurazioni coprono tutti i possibili rischi (professionali e non)⁷⁹; in taluni casi, tuttavia, le poliz-

l'ammontare menzionato. Questa misura sarà applicata fino alla pensione o al congedo del lavoratore.

⁷⁷ Ad esempio, l'art. 40 («Assicurazione contro gli infortuni») dei contratti collettivi di «Nice Experience» (BOP Alicante 28 novembre 2013), «Specially For You» (BOP Alicante del 3 febbraio 2014) e «Diviertete Mientras Comes» (BOP Alicante 25 febbraio 2014) stabilisce che le imprese saranno tenute a stipulare una polizza in favore dei lavoratori con più di sei mesi di anzianità di servizio, per la copertura dei rischi di morte e inabilità permanente all'impiego abituale derivata da infortunio che comporti la perdita del posto di lavoro. Tale polizza dovrà garantire ai lavoratori, o alle persone designate da questi, un importo di 22.000 Euro nel caso di morte e di inabilità totale che comporti la perdita del posto di lavoro. Allo stesso modo, l'art. 37 («Assicurazione sulla vita») del contratto collettivo «FCC Logística» (BOCM 28 gennaio 2014) stabilisce che l'impresa si impegna a sottoscrivere a proprie spese un'assicurazione contro gli infortuni, prevedendo un premio di 30.050,61 Euro in caso di morte, così come un'assicurazione sulla vita, che prevede un premio di 15.025,30 Euro in caso di morte o invalidità permanente assoluta.

⁷⁸ L'art. 47 («Assicurazione contro gli infortuni») del contratto collettivo dell'industria alberghiera di Alicante (BOP Alicante 4 settembre 2012) dispone che le imprese a cui si applica il contratto saranno tenute a sottoscrivere una polizza assicurativa che garantisca ai lavoratori un capitale di 22.000 Euro, i cui beneficiari saranno i lavoratori stessi o i soggetti da questi designati nei casi di attestazione di inabilità totale al lavoro, invalidità totale e morte, a prescindere che siano conseguenza di un infortunio sul lavoro, a patto che le condizioni generali sottoscritte nella polizza siano soddisfatte. Le rappresentanze dei lavoratori potranno conoscere il contenuto della polizza sottoscritta a tale scopo. I datori che non abbiano disposto tali polizze saranno obbligati al pagamento diretto del capitale menzionato. Allo stesso modo, l'art. 60 («Assicurazione collettiva contro gli infortuni») del contratto collettivo delle imprese di sicurezza (18 settembre 2015) dispone che le imprese sottoscriveranno le polizze assicurative collettive in favore di tutti i lavoratori per gli anni 2015 e 2016 per un capitale pari a 29.683,66 Euro per morte e 37.805,95 Euro per inabilità permanente totale e invalidità totale, a prescindere dalla causa di questi, ad eccezione degli eventi che trovino causa in competizioni sportive di veicoli a motore. L'assicurazione copre i rischi che possono verificarsi durante tutte le ore del giorno per 365 giorni all'anno. I premi possono essere incassati a partire dal giorno della firma dell'accordo. I rappresentanti dei lavoratori potranno richiedere all'impresa una copia della polizza, al fine di conoscere i rischi coperti e l'ammontare della stessa.

⁷⁹ L'art. 52 («Assicurazione sulla vita e per l'invalidità») del contratto collettivo «Ferroser Servicios Auxiliares», servizio di pulizia dell'*Hospital Universitario La Paz* (BOCM 29 marzo 2014) stabilisce che l'impresa sottoscriverà una polizza assicurativa per invalidità, vecchiaia

ze sono circoscritte ai soli rischi legati all'espletamento delle proprie mansioni (malattia professionale e/o infortunio sul lavoro)⁸⁰. L'ammontare degli indennizzi è diversificato a seconda dell'evento coperto (morte o invalidità solo al di sopra una certa percentuale) e in ragione della causa dell'evento stesso (malattia professionale, infortunio sul lavoro, malattia comune, infortunio non professionale)⁸¹.

4.3.3. Gli altri benefici previsti in favore dei familiari superstiti: la precedenza nelle assunzioni

In qualche raro caso la contrattazione collettiva prevede delle particolari tipologie di aiuti, aventi natura non direttamente economica, dirette ai familiari superstiti del lavoratore defunto. Fra queste merita di essere menzionato il diritto di precedenza nelle assunzioni da parte dell'impresa ove il lavoratore deceduto era occupato⁸².

e infortuni in favore di tutti i dipendenti che subiscano lesioni permanenti non invalidanti, accertati da un medico legale, qualsiasi sia la loro causa, del valore complessivo di 24.000 Euro, che verrà corrisposto, in caso di morte, agli eredi legittimi.

⁸⁰ L'art. 55 («Assicurazione collettiva contro gli infortuni sul lavoro») del contratto collettivo nazionale delle imprese che si occupano di raccolta, conduzione, trattamento, distribuzione, igienizzazione e depurazione delle acque potabili e delle acque reflue (BOE 4 novembre 2015) dispone che l'impresa dovrà sottoscrivere un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che copra i seguenti rischi e preveda i seguenti premi: 1) in caso di inabilità totale permanente, invalidità totale permanente, invalidità grave o morte, che siano conseguenza di un infortunio professionale o di una malattia professionale, l'indennizzo sarà di 24.000 Euro; 2) in caso di morte, l'indennizzo stabilito verrà erogato agli eredi legittimi del lavoratore, salvo che vi siano dei diversi soggetti a tal fine designati dal lavoratore deceduto. L'art. 40 («Assicurazione sulla vita o per l'invalidità») del contratto collettivo «Valoriza Facilities», servizio di pulizia dell'*Hospital Santa Cristina* (BOCM 28 gennaio 2014), dispone che l'impresa garantirà a tutto il personale con un'anzianità di servizio di più di tre mesi (o alla/e persona/e designate dal lavoratore) le prestazioni previste dal citato articolo ed alle condizioni in esso stabilite. I rischi coperti, derivati dalla malattia professionale o dall'infortunio sul lavoro, sono la morte, l'inabilità permanente per ogni tipo di lavoro e le invalidità gravi. La prestazione garantita sarà di 1.750.000 *pesetas* (10.517,71 Euro). I capitali assicurati si rivalutano annualmente alla stessa percentuale di quella stabilita nel contratto per gli scatti salariali; tale garanzia è vincolata alla permanenza del lavoratore nell'impresa. L'estinzione anticipata del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, comporta la perdita del beneficio.

⁸¹ L'art. 29 («Aiuti per morte e invalidità») del contratto collettivo nazionale dell'industria metallografica (BOE 11 agosto 2015) dispone che le imprese sottoscrivano una polizza assicurativa collettiva che copra questi eventi: morte, invalidità totale o inabilità assoluta determinata da qualsiasi causa: 8.341 Euro al beneficiario prestabilito; morte, invalidità totale o inabilità assoluta per infortunio sul lavoro: 16.373 Euro al beneficiario prestabilito; invalidità gravissima determinata da qualsiasi fattore: 5.350 Euro al beneficiario prestabilito; invalidità gravissima per infortunio sul lavoro: 10.500 Euro al beneficiario previsto; invalidità parziale per infortunio sul lavoro: 6.500 Euro al beneficiario prestabilito. Ai sensi di questo articolo devono intendersi per beneficiari il lavoratore, la persona designata da questi o, in via sussidiaria, i suoi aventi causa.

⁸² È il caso dell'art. 35 («Figli di impiegati deceduti mentre erano occupati presso l'impre-

4.4. I piani pensionistici

L'attuale indebolimento dei sistemi pensionistici pubblici (e il timore che questa situazione possa peggiorare nel tempo) comporta che la contrattazione collettiva contempra con sempre maggior frequenza, oltre alle già menzionate assicurazioni sulla vita, la previsione di piani pensionistici destinati ai propri lavoratori⁸³. Ad oggi sono infatti numerosi i contratti collettivi che istituiscono tali piani⁸⁴.

4.5. I prestiti

Le imprese possono concedere ai loro dipendenti prestiti a tasso zero o a tasso agevolato. Talvolta i contratti collettivi parlano di «anticipi rimborsabili», sebbene tale espressione risulti non del tutto corretta in quanto, dal punto di vista giuridico, il concetto di anticipo è circoscritto alla corresponsione di denaro corrispondente al lavoro già prestato (e non a quello che ancora non è stato svolto). La concessione di questi prestiti è condizionata al possesso di una certa anzianità di servizio da parte del lavoratore beneficiario. Di norma, vengono privilegiati i lavoratori che non hanno mai usufruito di alcun finanziamento aziendale.

Le rappresentanze dei lavoratori hanno un diritto d'informazione sulla gestione di questi prestiti e, a questo proposito, vengono spesso istituite delle specifiche commissioni di controllo. Quanto alla restituzione del pre-

sa») del contratto collettivo «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (BOCM 27 luglio 2013), il quale riconosce ai figli del lavoratore deceduto il diritto a beneficiare di un contratto formativo professionalizzante. Successivamente, questi saranno ammessi alle procedure di selezione per l'assunzione con diritto di precedenza sugli altri candidati in posizione analoga.

⁸³ Sul tema cfr. Monereo, Moreno Vida, 2005, 187

⁸⁴ Si vedano, ad esempio, i contratti collettivi di «Telefonica S.A.U.M de Telefónica Móviles España»; «Airtel Móvil»; «Retevisión»; «Lafarge Cementos» (BOCM 27 luglio 2013, il cui art. 36 stabilisce un apporto minimo al fondo pensione di 896,93 Euro o di 1.242,36 Euro, a seconda del gruppo di lavoratori coinvolti); «Gas Natural Fenosa» (BOE 24 maggio 2013), il cui art. 53 disciplina uno specifico «Piano pensionistico di Promozione Congiunta» (*Plan de Pensiones de Promoción Conjunta*) dei dipendenti del gruppo Gas Naturale Fenosa; «Respol Química» (BOE 30 aprile 2015); «Empresas de Centros de Jardinería» (23 settembre 2013), il cui art. 36 costituisce un piano pensionistico di «promozione congiunta», stabilendo un apporto di capitale definito, che comporta una contribuzione datoriale annuale, in favore di ciascun lavoratore, dello 0,80% del salario lordo annuale. Questa contribuzione annuale dovrà essere versata per tutto il periodo di tempo in cui il lavoratore presta servizio in qualsiasi impresa del gruppo a cui si applica tale contratto collettivo. Talvolta l'impresa può erogare delle prestazioni ulteriori, aventi carattere transitorio e addizionale, destinate ai lavoratori con più di 48 anni al momento della costituzione dei fondi pensionistici.

stato, i contratti collettivi stabiliscono un termine che può variare a seconda del caso concreto. Tali finanziamenti vengono erogati per agevolare il lavoratore nell'affrontare le possibili spese straordinarie e impreviste di carattere familiare, differenziando peraltro l'importo massimo erogabile in funzione del tipo di spesa che si andrà a sostenere⁸⁵.

4.6. Gli sconti su rifornimenti, regali e aiuti e i sussidi per lo svolgimento di attività ricreative, culturali o sportive

Le imprese, la cui attività si sostanzia nella produzione di beni o nell'erogazione di servizi o beni di prima necessità, generalmente accordano ai loro dipendenti delle sovvenzioni o degli sconti per l'acquisto degli stessi beni o servizi⁸⁶. Inoltre, in occasione di talune ricorrenze, corrispondono delle erogazioni liberali (come il cesto di Natale, i regali per i Re Magi, biglietti per spettacoli, etc.) che, quand'anche siano corrisposte in denaro, non hanno natura retributiva. Possono, infatti, essere assimilate ai premi o agli incentivi.

⁸⁵A titolo meramente esemplificativo, l'art. 42 («Anticipi rimborsabili») del contratto collettivo «Valoriza Facilities», servizio di pulizia dell'*Hospital Santa Cristina* (BOCM 28 gennaio 2014), stabilisce che il personale con più di sei mesi di anzianità di servizio presso il centro o l'impresa possa sollecitare un prestito in denaro, rimborsabile, dell'importo di 1.202,02 Euro, per un massimo di 12.020,24 Euro. La restituzione dell'anticipo verrà effettuata nell'anno fiscale in corso o, in ogni caso, alla cessazione dell'appalto. Questi anticipi hanno la finalità di aiutare i lavoratori nelle spese impreviste e straordinarie, quali il pagamento dell'abitazione familiare e degli eventi a questa connessi (incendio, crollo, etc.). Nella concessione di questi anticipi, l'impresa è tenuta a privilegiare coloro i quali non abbiano usufruito in passato di questi aiuti. Sarà istituita una commissione incaricata di monitorare l'andamento del fondo, formata in modo paritario dai rappresentanti dei lavoratori e dall'impresa. L'art. 29 («Prestiti a tasso zero») del contratto collettivo «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (BOCM 27 luglio 2013) distingue due tipi di finanziamento, in funzione della loro finalità: un finanziamento per l'acquisto della prima casa, per un massimo di 12.000 Euro, con termine per il rientro di 4 anni; un finanziamento per spese di vario genere, per un massimo di 6.000 Euro, con termine per il rientro di 2 anni. I prestiti saranno concessi previa esibizione della domanda. Questi fondi saranno gestiti dal Comitato d'impresa (*Comité de Empresa*) e dai responsabili delle risorse umane dell'azienda. Questi daranno conto mensilmente al *management* della società di tutti i finanziamenti concessi, così che l'amministrazione contabile possa erogare concretamente la somma stabilita.

⁸⁶In questo senso, l'art. 57 del contratto collettivo «Gas Natural Fenosa» (BOE 24 maggio 2013) dispone che i dipendenti potranno beneficiare di una tariffa agevolata per l'energia elettrica ed il gas, sia per la casa di residenza che per la seconda casa. Nel caso in cui due dipendenti condividano la prima o la seconda casa, solamente uno fra questi potrà beneficiare della tariffa agevolata. Lo sconto consiste nel 40% della tariffa per l'energia elettrica, fino al consumo massimo di 7.000 kWh per anno; nel 50% della tariffa stabilita per il consumo del gas, fino ad un consumo massimo annuale di 15.000 kWh.

Molti di questi strumenti non sono nemmeno menzionati nei contratti collettivi, ma rappresentano delle semplici liberalità che l'impresa sceglie volontariamente di offrire. Talvolta queste misure hanno natura di vere e proprie sovvenzioni, finalizzate allo svolgimento da parte del personale di attività culturali o sportive; a questo proposito vengono spesso costituiti dei fondi *ad hoc*⁸⁷.

4.7. I servizi messi a disposizione dei lavoratori da parte dell'impresa

4.7.1. Gli spacci e le cooperative di consumo

Tradizionalmente, la normativa lavoristica spagnola ha sempre contemplato l'obbligo per l'impresa di istituire degli spacci cooperativi⁸⁸ oppure delle cooperative di consumo. Si considerano *economatos laborales* (spacci cooperativi) quei punti vendita costituiti da una o più imprese, senza alcun apporto di capitale da parte dei lavoratori e senza scopo di lucro, al fine di facilitare l'acquisto di beni comuni e necessari al miglior rapporto qualità-prezzo, così da difendere il potere d'acquisto dei salari e al contempo agevolare la distribuzione di questi prodotti. Sebbene gli spacci cooperativi abbiano oramai perso la loro rilevanza sociale, alcuni contratti collettivi continuano a disciplinarne la costituzione ed il funzionamento⁸⁹.

⁸⁷ L'art. 51 («Fondo sociale») del contratto collettivo «Ferroser Servicios Auxiliares», servizio pulizia dell'*Hospital Universitario La Paz* (BOCM marzo 2014), crea un fondo sociale finalizzato alle attività culturali e sociali, gestito dal Comitato d'impresa. Questo fondo è sovvenzionato dall'impresa, che vi corrisponde 2.000 Euro ogni sei mesi. Il fondo è gestito dal Comitato d'impresa, che lo utilizzerà per i fini appena menzionati, tranne il 15% che sarà destinato alle spese correnti del Comitato d'impresa stesso.

⁸⁸ La previsione di spacci cooperativi rappresenta, infatti, una delle poche misure di *welfare* aziendale (*acción social empresarial*) espressamente regolata dalla legge. La relativa disciplina era contenuta nel Decreto del 21 marzo 1958, che appunto regolamentava il funzionamento degli spacci cooperativi; l'Ordine del 12 giugno 1958 contiene norme complementari relative agli spacci cooperativi; il Decreto 1830/1962 ne regolamenta l'attività; il Decreto 1019/1963, del 2 maggio, disciplina nello specifico la vendita negli spacci cooperativi; altre disposizioni riguardanti gli *economatos* sono contenute nel R.D. 2396/1976, del 1° ottobre, nel R.D. 1883/1978, del 26 luglio, ed nel R.D. 762/1978, del 26 luglio, che modifica le precedenti disposizioni sugli spacci cooperativi. Anche se si tratta di una normativa molto risalente nel tempo, la giurisprudenza ha dichiarato che è tuttora applicabile in quanto non espressamente abrogata.

⁸⁹ L'art. 71 («Spaccio») del contratto collettivo del settore chimico (BOE 19 agosto 2015) dispone che le imprese soggette al contratto *de quo*, che occupino più di 500 dipendenti in un'unica località, dovranno predisporre uno spaccio in ossequio a quanto previsto dal Decreto 21 marzo 1958, dall'Ordine Ministeriale 12 luglio 1958, dal Decreto Reale 1883/1978

4.7.2. La mensa ed il mantenimento

Analogamente agli spacci cooperativi, anche le mense aziendali dispongono di una specifica normativa, peraltro risalente nel tempo⁹⁰. Nella prassi le mense aziendali sono sempre meno frequenti e sono pochi i contratti collettivi che ne prevedono obbligatoriamente la presenza⁹¹. In alcuni settori, tuttavia, quali quello alberghiero o quello della ristorazione, la contrattazione collettiva impone l'obbligo a carico dell'impresa di somministrare il vitto ai lavoratori che prestino servizio durante l'orario dei pasti. Alle volte questo servizio è sostituito dalla corresponsione di una somma in denaro finalizzata al mantenimento⁹². A tale riguardo, si sottolinea che il TRET preveda l'obbligo di pagare il vitto (e l'alloggio) unicamente laddove i lavoratori vengano trasferiti in un luogo di lavoro diverso da quello di residenza.

4.7.3. Le spese di trasporto e parcheggio

Le imprese possono altresì concedere degli aiuti economici per lo spostamento verso il posto di lavoro. Sono, infatti, frequenti i rimborsi per le

del 26 luglio, nonché dal Decreto Reale 762/1979 del 4 aprile (grazie al quale la normativa relativa agli spacci cooperativi è stata aggiornata). Le imprese non legalmente obbligate a creare uno spaccio cooperativo dovranno cercare di accorparsi fra di loro al fine di crearne uno collettivo oppure, in alternativa, dovranno sollecitare i propri dipendenti ad entrare a far parte di altri spacci o cooperative di consumo presenti nella zona.

⁹⁰ Cfr. il Decreto 8 giugno 1938 sulla predisposizione delle mense all'interno dell'impresa; l'Ordine del 30 giugno 1938, e il Decreto Reale 2817/1983, in materia di regolamentazione tecnico-sanitaria delle «mense collettive».

⁹¹ Cfr. il contratto collettivo dell'industria chimica (BOE 19 agosto 2015), il cui art. 72 («Mense aziendali») dispone che le imprese stabiliranno, in accordo con i rappresentanti dei lavoratori, le regole a cui dovranno conformarsi le mense aziendali. Le mense dovranno soddisfare i requisiti stabiliti in ordine all'abitabilità, alla salubrità, alla ventilazione, all'igiene, così come offrire un adeguato servizio di accoglienza ai lavoratori. L'impresa dovrà fornire gli utensili necessari e le risorse materiali e umane per il buon funzionamento del servizio.

⁹² L'art. 37 («Mantenimento») del contratto collettivo dell'industria alberghiera della Provincia di Granada (BOP Granada 29 ottobre 2012) dispone che le imprese saranno obbligate a somministrare il vitto ai propri dipendenti, ad eccezione di quelle che non dispongono al loro interno del servizio mensa o di una cucina. In tal caso saranno tenute a versare a titolo di «mantenimento obbligatorio» una somma mensile ai propri lavoratori. Nelle imprese che dispongono di una cucina si prescrive che il cibo ivi cucinato debba essere sano, in quantità abbonante e ben condito; il menù proposto deve prevedere più possibilità di scelta ed essere comunque composto da un primo piatto, un secondo piatto, pane, dessert e bevanda. I lavoratori che, in ragione di comprovate ragioni mediche, necessitano di seguire una particolare dieta, avranno diritto ad un menù separato, concordato con i medici dell'Ente di previdenza o con i medici operanti nell'impresa. Le imprese non obbligate a somministrare il vitto ai dipendenti (perché carenti del servizio mensa o di una cucina) erogheranno mensilmente una somma a titolo di «mantenimento non obbligatorio».

spese di trasporto quotidiano che il lavoratore sostiene per spostarsi dal proprio domicilio al luogo di lavoro⁹³. Si rilevano con minor frequenza, invece, le misure volte ad agevolare lo spostamento con il proprio veicolo (ad esempio, la concessione gratuita di un posto auto presso un garage o un parcheggio riservato)⁹⁴.

4.8. La formazione

Le borse di studio e le misure di sostegno alla formazione sono concepite soprattutto per i figli dei lavoratori che frequentino un percorso di studi o svolgano un periodo di formazione professionale. Tuttavia, molti contratti collettivi contemplano delle misure di sostegno economico specificamente indirizzate ai propri dipendenti che scelgano di seguire dei percorsi di istruzione o dei corsi di formazione professionale, condizionandone però l'erogazione al soddisfacimento di certi requisiti (relazione di detti corsi con la prestazione di lavoro, coinvolgimento di centri formativi autorizzati, frequenza al di fuori dell'orario di lavoro, miglioramento delle conoscenze tecniche utili alla prestazione di lavoro, etc.)⁹⁵. In molti casi, questi aiuti si

⁹³Per esempio, lo stesso contratto collettivo dell'industria alberghiera della Provincia di Granada (BOP Granada 29 ottobre 2012), all'art. 36 («Bonus per il trasporto») stabilisce che le imprese la cui sede sia al di fuori del territorio urbano (rileva a tal fine il perimetro in uso presso il servizio di taxi) saranno tenute a corrispondere un contributo mensile per le spese di trasporto.

⁹⁴L'art. 37 («Posto macchina») del contratto collettivo «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (BOCM 27 luglio 2013) riconosce il diritto al posto macchina per tutto il personale impiegato a Madrid. Ove il lavoratore si serva dei mezzi pubblici per il tragitto casa-lavoro, gli verrà corrisposto il costo integrale dell'abbonamento.

⁹⁵In questo senso, l'art. 36 del contratto collettivo «FCC Logística» (BOCM 28 gennaio 2014), rubricato «Borse di studio», prevede in primo luogo che «ai figli, tra gli 1 e i 23 anni di età, dei lavoratori che hanno più di 18 mesi di anzianità di servizio, sarà corrisposta una borsa di studio, il cui ammontare sarà proporzionale all'orario di lavoro ed alle ore effettivamente lavorate dal genitore durante un anno accademico; la borsa di studio è di 267,66 Euro annuali, da versarsi integralmente nel mese di agosto». Inoltre, sempre il menzionato articolo dispone che «allo stesso modo, i lavoratori che intendano frequentare dei corsi di studio, potranno percepire una borsa di studio dello stesso ammontare di quella sopra menzionata a patto che vengano soddisfatti i seguenti requisiti: a) i corsi dovranno vertere su materie attinenti alle mansioni espletate presso l'impresa e dovranno altresì essere finalizzati ad un miglioramento delle competenze professionali; b) il lavoratore dovrà comprovarne documentalmente la frequenza ed esibire altresì l'attestazione del passaggio al corso superiore; c) i corsi devono svolgersi presso centri di istruzione e formazione autorizzati ed essere impartiti in orari compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa; d) la somma stanziata a tale scopo non potrà superare i 6.000 Euro totali, durante la vigenza del presente accordo; e) le borse di studio saranno concesse da una commissione paritaria formata da due soggetti appartenenti al Comitato d'impresa e altri due in rappresentanza dell'impresa. Il

limitano a coprire i costi di iscrizione⁹⁶ o le spese per i libri di testo. Altre volte, le imprese prevedono delle forme di agevolazione finalizzate alla conciliazione dell'attività lavorativa con la frequenza scolastica. Fra queste si possono ricordare la possibilità di modifica dell'orario di lavoro. Ove l'orario di lavoro coincida in parte con la frequenza ad un corso di studi o di formazione professionale, sono riconosciuti al lavoratore dei permessi retribuiti (nella prassi, sono più frequenti in relazione alla seconda ipotesi appena menzionata)⁹⁷.

5. Conclusioni

La maggior parte delle misure di sostegno e dei *benefit* erogati dall'impresa hanno un legame diretto o indiretto con la famiglia: il *bonus* per matrimonio, le misure di sostegno per la nascita dei figli, le misure di sostegno per i figli a carico, le borse di studio e gli aiuti allo studio ed alla formazione dei figli, i contributi per l'acquisto dei libri di testo, le misure assistenziali per i figli affetti da disabilità, etc. Quasi tutte le prestazioni di *welfare* aziendale dirette alla famiglia, così come gli strumenti volti a favorire la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, hanno carattere economico.

Quanto all'obiettivo di alleggerimento dei carichi familiari, in realtà questa tipologia di aiuti ha dato prova di essere molto meno efficace rispet-

personale che al momento del pagamento della borsa di studio non abbia ancora completato un anno di servizio percepirà solo una parte di questa, in proporzione ai mesi lavorati. Durante i mesi di giugno e luglio, il personale che ha diritto alla prestazione *de qua* consegnerà al proprio superiore gerarchico la documentazione relativa alla frequenza propria, o dei propri figli, al corso per cui è stata erogata la borsa nel precedente anno accademico presso i centri di formazione e istruzione pubblici o paritari».

⁹⁶ Il contratto collettivo «Lafarge Cementos, centro de Oficinas Centrales» (BOCM 27 luglio 2013) prevede la corresponsione di una borsa di studio per i propri lavoratori. Nello specifico, verrà erogata a ciascun lavoratore che scelga di intraprendere gli studi universitari (sia corsi di laurea triennale che specialistica) una somma che copra per intero il costo dell'immatricolazione; a coloro i quali intraprendono altri percorsi formativi verranno erogati 573,25 Euro all'anno; a coloro i quali frequentino corsi di lingua saranno corrisposti 787,33 Euro.

⁹⁷ Ad esempio, l'art. 13 del contratto collettivo nazionale dell'industria tessile e dell'abbigliamento (BOE 21 agosto 2015) riconosce questo diritto ai lavoratori più giovani. Nella sostanza, i soggetti minori di 18 anni che siano immatricolati presso un istituto di formazione professionale del posto, e che provino tale circostanza, avranno il diritto di ottenere dall'impresa i permessi necessari (o, in alternativa, una modifica dell'orario di lavoro) per frequentare le lezioni. Il tempo dedicato alla formazione che si svolge durante l'orario di lavoro verrà regolarmente retribuito, previa giustificazione documentale della frequenza.

to agli aiuti erogati in forma di servizi. Emblematica, a tal riguardo, è l'assenza di asili nido aziendali fra le misure di *welfare* aziendale concretamente analizzate in questa sede.

Per quanto concerne le restanti misure, che tendenzialmente appartengono ad altre aree, come la formazione, lo svago, lo sport o la cultura, si può osservare una tendenza riduzionista (che, a dire il vero, tocca anche gli strumenti di sostegno alla famiglia): l'offerta di servizi è più restrittiva, se ne riducono gli importi ed al contempo si aumentano i requisiti per accedere a tali benefici. È probabile che la recente crisi economica abbia contribuito a questa tendenza poiché, generalmente, gli strumenti sociali sono i primi ad essere ridimensionati a fronte di una cattiva situazione economica dell'impresa.

Riferimenti bibliografici

- Aguero A. (2006), *Los Stakeholders y la acción social de la empresa*, Marcia Pons, Madrid.
- Almendros-González M.A. (2005), *La protección social de la familia*, Tirant Lo Blanch, Valencia.
- Babiano Mora J. (1998), *Paternalismo industrial y disciplina fabril en España (1938-1958)*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- García Arce M.C., Prieto Juárez J.A. (2004), *Acción social en la empresa*, Trotta, Madrid.
- Monereo Pérez J.L., Moreno Vida M.N. (2005), *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia.