



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

LE POLITICHE DI WELFARE

LA RESPONSABILITÀ DELLE AZIENDE
NEI CONFRONTI DELLE FAMIGLIE
DEI PROPRI DIPENDENTI



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405

info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



In collaborazione con





Ente Bilaterale Nazionale Terziario

LE POLITICHE DI WELFARE

LA RESPONSABILITÀ DELLE AZIENDE
NEI CONFRONTI DELLE FAMIGLIE
DEI PROPRI DIPENDENTI

Stampa

Romana Editrice S.r.l.
Via dell'Enopolio, 37
00030 San Cesareo (Roma)

Finito di stampare nel mese di Aprile 2025

SOMMARIO

INTRODUZIONE	pag. 4
1. La <i>Corporate Family Responsibility</i>: il quadro di riferimento	» 5
1.1 Il contesto demografico in Italia, tra invecchiamento della popolazione e cambiamento delle strutture familiari	» 6
1.2. Inquadramento teorico del concetto di CFR: alcuni riferimenti	» 18
1.3. Riferimenti normativi essenziali	» 22
1.4. Metodologia	» 26
2. La CFR nel settore terziario in una prospettiva di relazioni industriali	» 27
2.1 Delimitazione del campo d'indagine	» 28
2.2 Contrattazione collettiva nazionale e misure di <i>Corporate Family Responsibility</i>	» 33
2.3. Buone pratiche provenienti dalla contrattazione aziendale	» 40
2.4. Il ruolo degli enti e fondi bilaterali nell'erogazione di misure di welfare a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie	» 46
2.4.1. Le prestazioni di <i>Corporate Family Responsibility</i> erogate dagli enti bilaterali nazionali e territoriali	» 46
2.4.2. Le prestazioni di welfare sanitario destinate ai familiari erogate attraverso fondi e casse bilaterali	» 53
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	» 60
BIBLIOGRAFIA	» 62

Introduzione

La *Corporate Family Responsibility* (d'ora CFR) è definibile come la responsabilità delle aziende nei confronti delle famiglie dei propri dipendenti e si traduce nell'adozione di politiche di welfare di cui sono destinatari non solo i dipendenti ma anche i componenti delle proprie famiglie, con l'obiettivo di creare valore aggiunto non solo di tipo economico ma anche sociale.

Alla luce delle recenti novità legislative a livello sia europeo che nazionale, nonché in forza delle indagini condotte dalla letteratura scientifica che associano all'adozione delle misure di CFR un aumento del benessere dei dipendenti e un miglioramento della competitività delle aziende, sempre più spesso il tema viene affrontato dalle parti sociali, attraverso il riconoscimento di misure di welfare e di conciliazione vita-lavoro sia nei contratti collettivi di primo e secondo livello che attraverso i sistemi bilaterali costituiti nell'ambito di ciascun sistema di relazioni industriali.

4

Tale tendenza emerge anche nel settore terziario, distribuzione e servizi dove, negli ultimi anni, sono aumentate le iniziative riconosciute dalla contrattazione collettiva di secondo livello e dagli enti bilaterali territoriali a supporto delle famiglie. Basti pensare alle diffuse misure a sostegno della genitorialità oppure alle misure o ai servizi offerti per supportare i lavoratori con responsabilità di cura familiari.

La presente ricerca, dunque, persegue un duplice obiettivo: da una parte, definire un sintetico quadro di riferimento relativo alle politiche di CFR; dall'altra, mappare le buone pratiche emergenti nel settore terziario, distribuzione e servizi.

Dopo aver delineato il quadro di riferimento, attraverso un'analisi dei principali fenomeni socioeconomici che influenzano l'emersione di nuovi bisogni associati alla gestione dei tempi e delle responsabilità familiari e professionali e una essenziale ricognizione della letteratura e della normativa (§ 1), si effettuerà una panoramica delle misure che rientrano nel concetto di CFR e riconosciute dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva e la bilateralità (§ 2). Infine, si segnaleranno quali sono le tendenze in atto che potrebbero nel futuro incidere sull'evoluzione di questo ambito di *policy* (§ 3).

1

*La Corporate
Family Responsibility:*
il quadro di riferimento

1.1. Il contesto demografico in Italia, tra invecchiamento della popolazione e cambiamento delle strutture familiari

L'Italia, come diversi Paesi con economie avanzate in Europa, sta vivendo un invecchiamento demografico generato dalla simultanea compresenza di alcuni fenomeni, come l'aumento dell'aspettativa di vita, la riduzione dei tassi di natalità e la mancata compensazione derivante dall'insufficienza dei flussi migratori¹.

Come evidenziato nell'ultimo censimento permanente dell'Istat², a fine 2022 l'età media della popolazione in Italia era pari a 46,4 anni. Scorporando il dato per genere emerge che nel 2022, le donne avevano un'età media superiore (47,8 anni) a quella che si registra per gli uomini (44,9 anni) di 2,9 anni. Rispetto al 2021, quando l'età media è pari a 46,2 anni, si è registrato un ulteriore passo in avanti nel processo di invecchiamento della popolazione: tendenza in linea con quanto riscontrato negli ultimi venti anni, periodo durante il quale l'età media della popolazione è aumentata complessivamente di 4,3 anni³.

L'incremento dell'età media risente sia dell'aumento dell'aspettativa di vita alla nascita, sia della riduzione della popolazione più giovane.

6

I dati Eurostat mostrano che, tra il 2012 e il 2023, se si analizza la popolazione per fasce di età, in Italia si è assistito a una riduzione progressiva della popolazione più giovane e un aumento della popolazione più anziana. In questo arco temporale, si sono sensibilmente ridotte, le quote di popolazione di età compresa tra 0 e 14 anni (-1,6%) e tra i 25 e 49 anni (-5,3%), mentre per la quota ricompresa nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni si registra una leggera flessione negativa (-0,1%). Allo stesso tempo, si è riscontrato un aumento della quota di popolazione delle fasce di età 50-64 anni, 65-79 anni e con più di 80 anni.

¹ A differenza di quanto si registrava a inizio secolo, oggi la dinamica migratoria non è più sufficiente a contrastare, anche parzialmente, l'invecchiamento della popolazione. Sul punto cfr. ISTAT, *Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese*, 2024, p. 111.

² ISTAT, *Popolazione residente e dinamica demografica. Anno 2022*, 18 dicembre 2023.

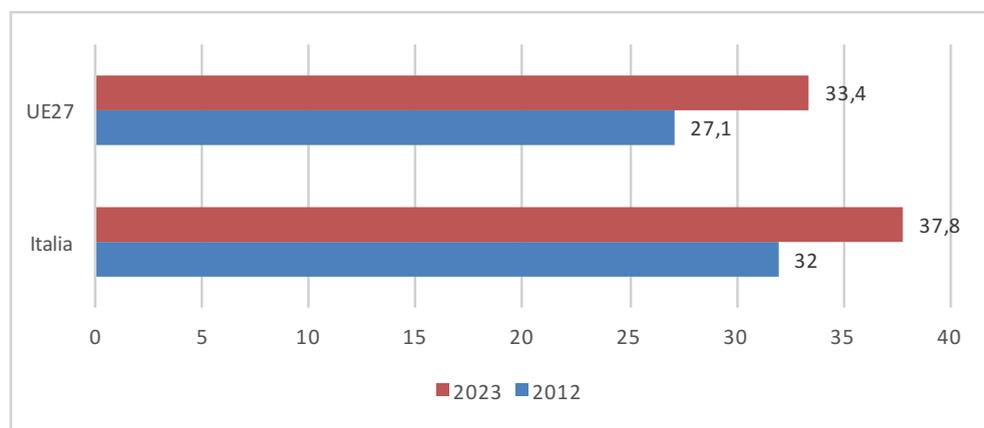
³ ISTAT, *Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese*, 2024, p. 111.

La tendenza italiana relativa al complessivo invecchiamento della popolazione rispecchia l'andamento di quello europeo; tuttavia, si registrano delle differenze: a livello europeo, infatti, vi è una più marcata riduzione della quota di popolazione tra i 15 e 24 anni (-0,9%) e l'aumento della quota di popolazione over 50 in Italia è più evidente rispetto alla media europea (EU-27), soprattutto nella fascia di età tra i 50 e i 64 anni dove lo scarto tra il dato italiano e quello europeo è di 2,6 punti percentuali.

Uno degli indicatori che consente di comprendere l'invecchiamento della popolazione è il tasso di dipendenza degli anziani che esprime, convenzionalmente, il rapporto tra il numero di persone in età considerate economicamente inattive (65 anni e oltre) e il numero di persone considerate in età lavorativa (15-64 anni). In questo caso i dati mostrano che per 100 persone in età lavorativa, in Italia, nel 2012, vi erano 32 anziani mentre nel 2023 ve ne erano quasi 38.

A livello europeo, invece, si è passati da 27 a 33 anziani ogni 100 persone in età lavorativa, rispettivamente, nel 2012 e nel 2023, segnalando così un incremento considerevole del tasso di dipendenza degli anziani sia a livello europeo che nazionale (*grafico 1*).

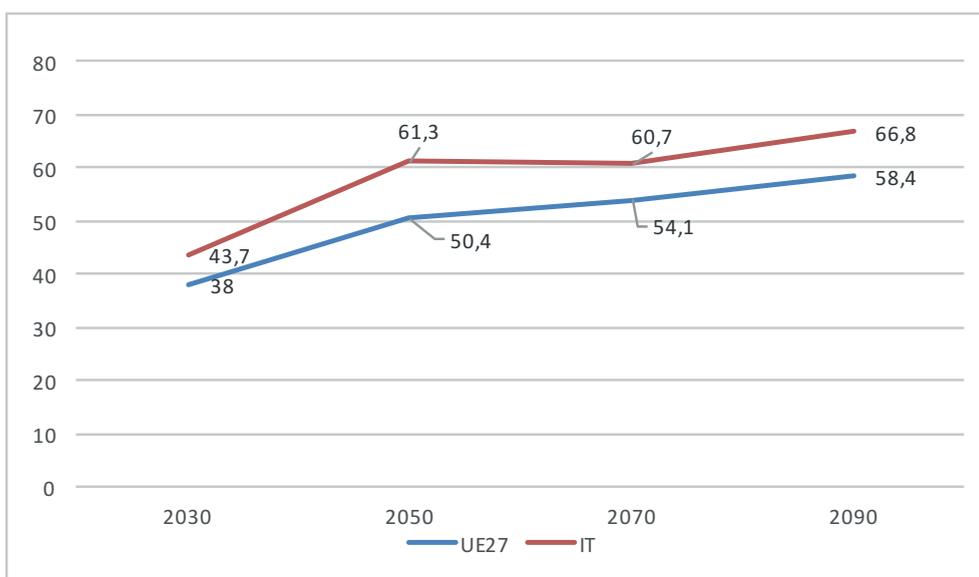
Grafico 1 – Tasso di dipendenza degli anziani (1 variante) (popolazione di 65 anni e più su popolazione di 15-64 anni) (%)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

Per i prossimi anni le proiezioni statistiche confermano una tendenza negativa, dato che il rapporto di dipendenza degli anziani in Italia previsto per il 2050 è pari a 61,3, dato superiore di oltre 10 punti percentuali rispetto alla previsione per lo stesso anno a livello europeo (grafico 2).

Grafico 2 – Tasso di dipendenza degli anziani previsto (1a variante) (popolazione di 65 anni e più su popolazione di 15-64 anni) (%)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

Come già accennato, l'aumento della popolazione anziana risente delle variazioni relative all'aspettativa di vita alla nascita, indicatore che è aumentato di poco meno di un anno solo negli ultimi due decenni sia a livello europeo che nazionale⁴.

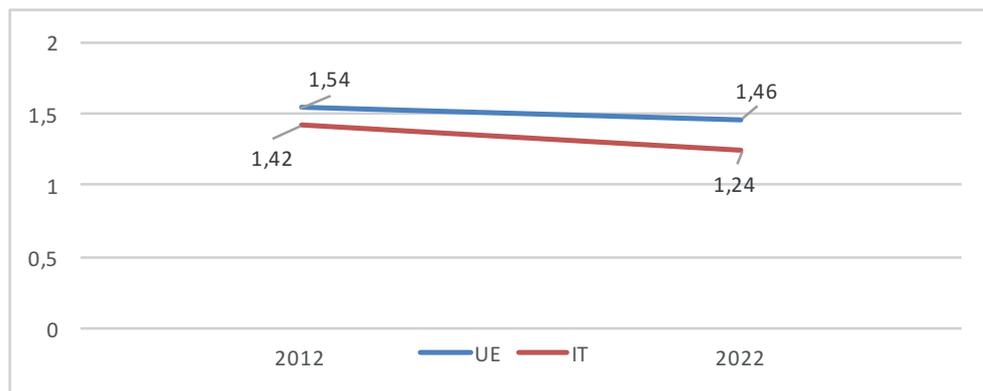
⁴ Secondo i dati Eurostat, l'aspettativa di vita alla nascita – definita come il numero di anni che una persona può vivere alla nascita, era, nel 2012, di 77,1 (UE27) e 79,8 (IT) anni. Nel 2022, i valori sono aumentati, rispettivamente, di 0,8 e 0,7 anni.

Tuttavia, l'invecchiamento della popolazione viene spiegato anche dalla variazione dei tassi di fertilità, ovvero dal numero medio di figli per donna. Nel corso degli ultimi 20 anni, il tasso di fertilità in Italia si è progressivamente ridotto assestandosi su un valore inferiore a 2 che, invece, rappresenterebbe il valore ideale per assicurare un corretto ricambio generazionale.

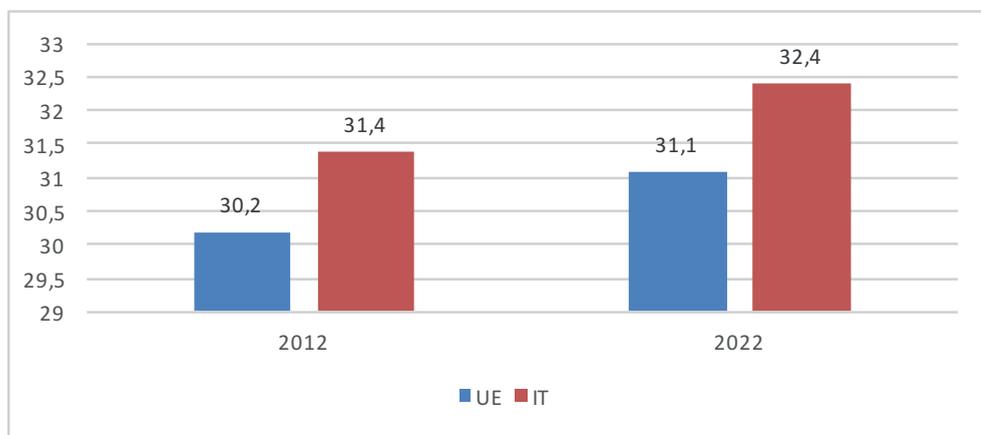
Dal *grafico 3* emerge, inoltre, che il tasso di fertilità italiano è stato negli ultimi anni sempre inferiore alla media europea e che, nell'arco temporale considerato (2012-2022), l'andamento negativo sia stato più pronunciato nel nostro Paese rispetto a quanto registrato a livello europeo.

La diminuzione dei tassi di fertilità è accompagnata anche dal progressivo aumento dell'età media delle donne al primo parto che, nel 2022, è pari a circa 31 anni a livello europeo e a 32,4 anni in Italia (*grafico 4*).

Grafico 3 – Tassi di fertilità totale (%)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati [Eurostat](#)

Grafico 4 – Età media delle donne al parto in Europa (UE27) e in Italia (anni)

Fonte: elaborazione ADAPT su dati [Eurostat](#)

La tendenza negativa rispetto alla natalità e fecondità è stata recentemente confermata anche dall'Istat⁵. Nel 2023 è stato registrato un record al ribasso per le nascite, pari a 379.890 (-3,4% rispetto al 2022), dato che è destinato ad essere superato nel 2024, visto che i dati provvisori relativi al periodo gennaio-luglio mostrano una riduzione ulteriore rispetto allo stesso periodo del 2023. Nel 2023 si registra inoltre un peggioramento degli indicatori di fertilità, visto che il tasso di fecondità totale raggiunge il minimo storico osservato nel 1995 (1,2 figli per donna) e l'età media delle madri al parto totale raggiunge il valore più alto (32,5 anni).

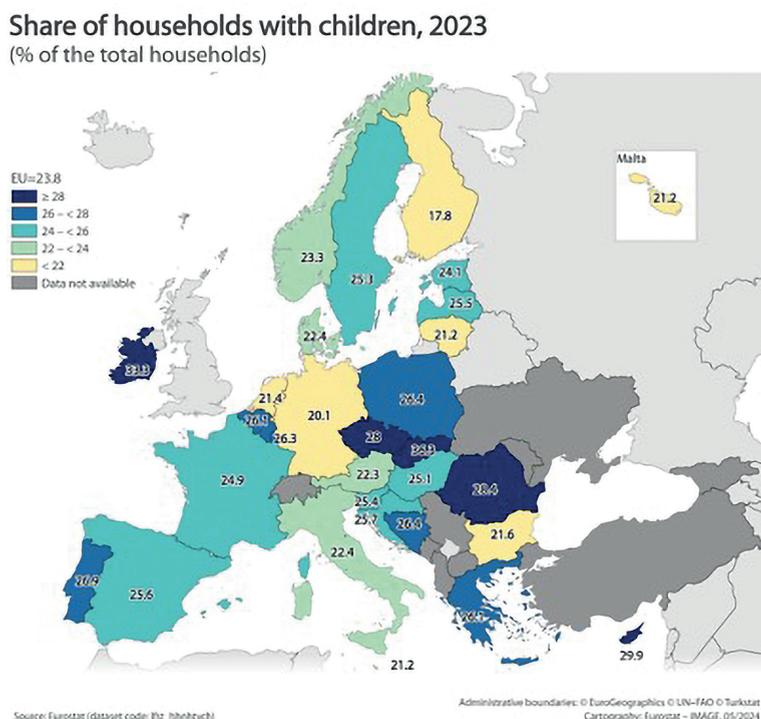
Secondo la letteratura scientifica e la reportistica che hanno indagato sulle ragioni che influenzano l'andamento degli indicatori della fecondità, questi ultimi sono influenzati da motivi di carattere economico-sociale ma anche da scelte di tipo personale e familiare, come ad esempio la decisione rispetto a quando avere dei figli.

⁵ ISTAT, *Statistiche report. Natalità e fecondità, non si arresta la discesa*, 21 ottobre 2024.

In questo quadro complessivo, le strutture familiari sono cambiate così come sono mutati i processi di formazione delle stesse, determinando complessivamente una crescita del numero di famiglie e una contrazione del numero dei componenti di ciascuna di esse⁶.

La ripartizione delle famiglie nel 2023 mostra che il numero di bambini varia notevolmente tra i Paesi dell'Unione Europea (figura 1). Nel 2023 a livello europeo il 23,8% delle famiglie includeva bambini, mentre il 76,2% no; in Italia, nello stesso anno, poco più di un quinto delle famiglie includeva dei bambini (22,4%).

Figura 1 – Quota di famiglie con figli nel 2023 (% sul totale delle famiglie)



Fonte: Eurostat, *Statistics explained. Household composition statistics*, 2024

⁶ ISTAT, *Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita*, 2022, p. 15.

Guardando ai dati relativi alla distribuzione della popolazione per tipologia di famiglie tra il 2012 e il 2023, il *trend* italiano è anche in questo caso in linea con quanto si registra a livello europeo. Nell'ultimo decennio, è aumentato in termini assoluti il numero delle famiglie (tabella 1) e, come mostrato rispettivamente dai grafici 5A e 5B, i cambiamenti a livello europeo e in Italia sono caratterizzati dall'aumento dei nuclei familiari composti da un solo adulto e dalla diminuzione dei nuclei familiari più numerosi.

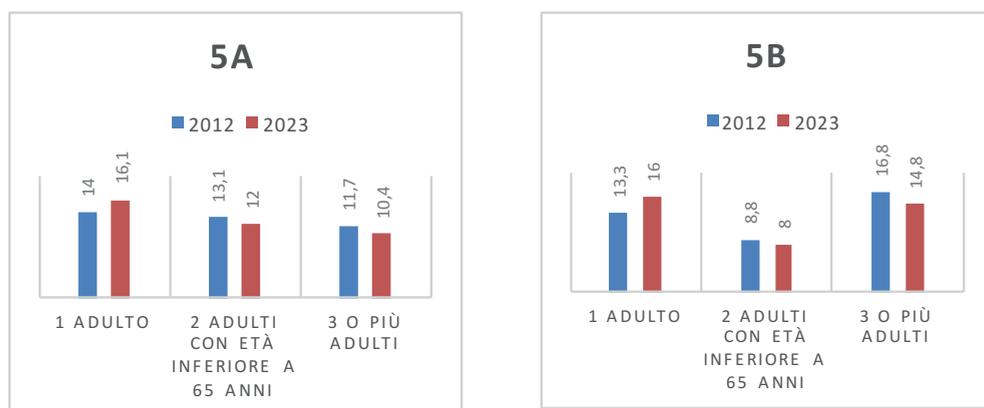
Tabella 1 – Numero di nuclei familiari, totale delle famiglie (migliaia)

Area geografica	Anno	2012	2023
UE-27		185.692,90	200.237,10
IT		25.195,90	26.207,40

Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

12

Grafico 5A e grafico 5B – Distribuzione della popolazione per tipologia di famiglia (% sul totale della popolazione)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Eurostat

Per l'Italia, guardando alle tipologie di famiglie con o senza figli, la tabella 2 indica in termini assoluti (espressi in migliaia) il numero di famiglie per composizione familiare. Tra il 2012 e il 2023, in generale, è aumentato il numero di famiglie senza figli a carico ed è diminuito quelle con figli a carico; nello stesso periodo si registra inoltre un aumento delle famiglie formate da soli adulti *single* (con e senza figli) e delle coppie senza figli mentre sono diminuite le coppie con figli.

Tabella 2 – Numero di nuclei familiari per composizione familiare in Italia (migliaia)

	2012	2023
Adulti single con figli	466,9	528,7
Adulti single senza figli	8.014,70	9.484,40
Coppie con figli	4.520,20	3.900,20
Coppie senza figli	5.113,80	5.497,40
Numero di famiglie con figli a carico (totale)	6.601,40	5.857,80
Numero di famiglie senza figli a carico (totale)	18.594,50	20.349,70
Numero totale delle famiglie	25.195,90	26.207,40

Fonte: elaborazione ADAPT su dati LSF *series* Eurostat

Come anticipato, i cambiamenti delle strutture familiari rispecchiano anche le scelte personali le quali, però, sono spesso influenzate da molteplici fattori, *in primis* dalla situazione occupazionale.

Come sottolineato da Brini e Scherer, esiste una associazione negativa tra fertilità e instabilità occupazionale⁷ e l'andamento della fecondità risente particolarmente della situazione occupazionale femminile, visto che la qualità e

⁷ Si veda sul punto P. BARBIERI, S. SCHERER, *Flessibilizzazione del mercato del lavoro e sue conseguenze in Italia*, in in *Stato e Mercato*, n. 74 (2), agosto 2005, pp. 291-321.

la quantità di occupazione influenzano la probabilità di avere un figlio⁸. Oggi, «la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, le migliori prospettive di carriera e il loro “primato” educativo, nonché l’evoluzione degli atteggiamenti sociali nei confronti dell’equità di genere», influenzano la formazione delle famiglie, la cui decisione è non (più) solo generata dalla valutazione delle prospettive occupazionali e dalla stabilità economica degli uomini, ma anche da quella delle donne⁹.

La crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro avvenuta negli ultimi decenni è andata di pari passo con l’emersione di diverse forme di penalizzazione delle lavoratrici nel mondo del lavoro, come la segregazione verticale e orizzontale di genere nonché l’intensità e l’instabilità dell’occupazione¹⁰. Nell’ultimo rapporto Save The Children sulla maternità in Italia si sottolinea che il *gap* di genere nei tassi di occupazione diventa più accentuato in presenza di scelte genitoriali, soprattutto a causa del disequilibrio nei ruoli di cura all’interno delle famiglie¹¹.

Le donne con figli sono più penalizzate nel mercato del lavoro rispetto a quelle senza figli e ciò si manifesta sia in relazione ai differenti tassi di occupazione che rispetto alle traiettorie di sviluppo delle carriere professionali, con un riflesso anche sul numero di settimane lavorate e sui guadagni annuali¹².

⁸ Le due autrici hanno esaminato l’associazione tra instabilità occupazionale e probabilità di avere un primo o un secondo figlio in Italia, attraverso la lettura dei dati relativi all’indagine sulle forze di lavoro italiane nel periodo tra il 2000 e il 2020. Si rinvia a S. SCHERER, E. BRINI, *Employment Instability and childbirth over the last 20 years in Italy*, in *European Journal of Population*, 2023, vol. 39, art. 31.

⁹ Così S. SCHERER, E. BRINI, *Employment Instability and childbirth over the last 20 years in Italy*, cit.

¹⁰ Si rinvia per un approfondimento a ANPAL, *Famiglia e lavoro. Rapporto annuale 2023*, 2024.

¹¹ SAVE THE CHILDREN ITALIA, *Le equilibriste, La maternità in Italia. 2024*, maggio 2024.

¹² A. CASARICO, S. LATTANZIO, *Behind child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood*, in *Journal of Population Economics*, 2023, n. 36, pp. 1489-1511, qui p. 1491.

Secondo Istat, guardando ai tassi di occupazione delle donne con figli piccoli e senza figli, nel 2023, il valore del tasso è nettamente più alto per le donne senza figli (77,5% nel 2023, +0,9 punti percentuali rispetto al 2022) superando di oltre 20 punti percentuali quello delle donne con figli tra 0 e 5 anni (pari al 56,6% nel 2023, +1,1 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente).

Tra i fattori che influenzano l'occupazione delle donne figurano certamente le difficoltà legate alla conciliazione tra vita e lavoro, anche a causa dell'asimmetria nelle famiglie del tempo dedicato alle attività di cura e domestiche.

Nell'ambito delle indagini per il Rapporto Istat sul benessere equo e sostenibile in Italia (c.d. Rapporto BES), è possibile apprezzare i collegamenti tra lavoro e vita personale e familiare grazie a un set di indicatori che fornisce un quadro integrato relativo al rapporto tra occupazione e famiglie, tra i quali figura l'indice di asimmetria familiare che misura quanta parte del tempo dedicato (da entrambi i *partner*) al lavoro è svolto dalle donne¹³.

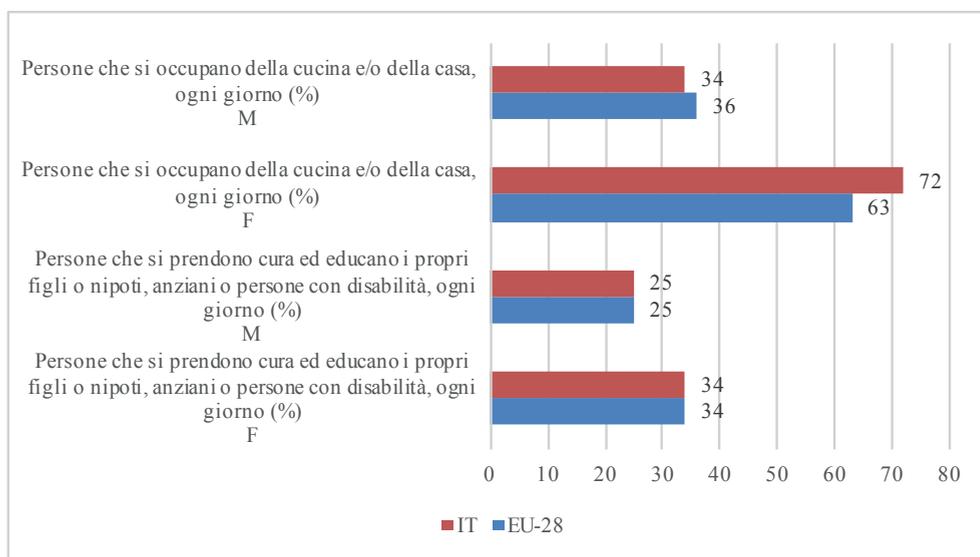
Dalle indagini relative all'anno 2023, l'indice di asimmetria familiare è pari al 61,6%, da cui deriva che le donne dedicano più tempo degli uomini alle attività di cura e domestiche. Si tratta tuttavia di un dato stabile rispetto a quello registrato nel 2022 ma in miglioramento rispetto al 2019.

I dati dello European Institute for Gender Equality (EIGE) sull'assistenza non retribuita del 2022 forniscono un quadro anche più sconcertante (grafico 6). Nello specifico, la disuguaglianza di genere nell'allocazione del tempo dedicato all'assistenza, al lavoro domestico e alle attività sociali è pari al 67,4%, per raggiungere il 74,2% nel solo dominio "attività di cura".

I dati EIGE confermano l'esistenza di una disparità di genere nelle attività di cura dei figli o nipoti, anziani o persone con disabilità nonché nelle attività domestiche. Il grafico 6 mostra le differenze di genere, per l'Italia e a livello europeo, rispetto alla percentuale di persone che si dedicano alle attività di cura o domestiche. Per quanto concerne la percentuale di maschi e femmine che, ogni giorno, dedicano del tempo alle attività di cura, i dati italiani sono in media con quelli europei, con una disuguaglianza di genere di 9 punti percentuali; per quanto afferisce alle attività domestiche, invece, il 72% delle donne in Italia, si occupa ogni giorno di queste mansioni, contro una media del 63% a livello europeo.

¹³ ISTAT, *Rapporto BES 2023. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, 2024, pp. 87- 103.

Grafico 6 – Asimmetria nelle attività di cura e domestiche (EIGE, 2024 – dati 2022)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati [Eige](#)

Tuttavia, pur in un contesto di persistente prevalenza del ruolo delle donne nelle attività domestiche, è bene sottolineare che l'aumento dell'occupazione femminile a partire dagli ultimi due decenni del Novecento ha determinato un processo di esternalizzazione di diverse attività sociali e di cura, che oggi sono sempre più spesso ricercate anche nel mercato del lavoro salariato.

Alcuni bisogni delle famiglie che in passato trovavano soddisfazione in via principale all'interno delle reti di relazione familiare, oggi vengono spesso soddisfatti attingendo a un mercato del lavoro di cura a causa della modifica delle reti familiari. Questa "esternalizzazione" deriva da molteplici fattori come l'aumento dei nuclei di piccole dimensioni e delle persone potenzialmente bisognose di aiuto/assistenza nonché la riduzione del numero di persone disponibili a fornire delle cure¹⁴.

¹⁴ ISTAT, *Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita*, cit., p. 14.

Invero, come sottolineato da Bugetti e Maino (2021), l'invecchiamento della popolazione ha generato nuovi bisogni di welfare in capo alle famiglie, i quali oggi, attengono non solo alla cura dei figli ma anche di familiari non autosufficienti e/o anziani¹⁵. Allo stesso tempo, l'aumento dell'occupazione femminile, riducendo il tempo dedicato alle attività di cura e domestiche non retribuite, ha generato il bisogno di politiche pubbliche di assistenza¹⁶. Le tendenze sopra richiamate hanno sicuramente fatto emergere la necessità di sviluppare politiche pubbliche per l'assistenza; tuttavia, secondo uno studio OECD, appare improbabile che esse possano essere sviluppate fino ad arrivare a colmare le lacune oggi esistenti, alla luce dell'insufficienza delle risorse generata dai vincoli di bilancio¹⁷.

In risposta a tale tendenza, soprattutto nell'ultimo decennio, si è assistito a un aumento di misure di supporto di origine privatistica che hanno come obiettivo sostenere le persone e le loro famiglie nella soddisfazione dei bisogni legati alla cura dei figli o dei familiari non autosufficienti o disabili, diretta conseguenza anche dei cambiamenti demografici e nel mercato del lavoro in atto.

Il principale riferimento, da questo punto di vista, è alle misure di welfare occupazionale, ovvero a quell'insieme di prestazioni o servizi messe a disposizione di lavoratori e lavoratrici, nonché dei loro nuclei familiari, riconosciute dal datore di lavoro in virtù del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla natura volontaria od obbligatoria, unilaterale o contrattuale¹⁸. È proprio quest'ultimo insieme di misure ad essere oggetto di approfondimento nella presente indagine.

¹⁵ Il riferimento è a M.N. BUGETTI, F. MAINO (a cura di), *Anziani-nonni e conciliazione famiglia-lavoro*, Quaderno Fondazione Marco Vigorelli, n. 7/ 2021.

¹⁶ S. SCHERER, *Bambini al nido e mamme al lavoro*, in *lavoce.info*, 7 marzo 2023.

¹⁷ Come sottolineato in un recente report internazionale a cura del Global Deal dell'OCSE. Si rinvia GLOBAL DEAL, *Unlocking the potential of social dialogue for long-term care*, 2023.

¹⁸ M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Settimo Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2024, p. 270.

1.2. Inquadramento teorico del concetto di CFR: alcuni riferimenti

Parlare di *Corporate Family Responsibility* significa far riferimento a quelle politiche promosse dalle aziende sul posto di lavoro per facilitare l'integrazione tra lavoro, famiglia e vita personale dei propri dipendenti al fine consentire a questi ultimi di occuparsi delle proprie esigenze familiari e personali¹⁹.

Tale concetto, che rappresenta una componente della responsabilità sociale d'impresa (c.d. CSR), nasce alla fine degli anni Novanta dello scorso secolo nell'ambito degli studi promossi dall'International Center for Work and Family (ICWF) della IESE Business School dell'Università della Navarra²⁰. Un interessante filone di ricerca in materia si è sviluppato poi in Italia nell'ambito di numerosi studi promossi dalla Fondazione Giacomo Vigorelli, che hanno altresì determinato la nascita di un indice sintetico per identificare la CFR²¹.

Come sintetizzato in un'altra ricerca²², oggi, quando si parla di misure finalizzate al miglior equilibrio tra vita professionale e vita privata, si rinvia generalmente al concetto di *work-life balance*, il quale rappresenta un'evoluzione del più risalente concetto di *work-family balance*.

La necessità di bilanciare i tempi e le attività svolte nella sfera familiare e professionale nasce dalla constatazione che, nel corso del tempo, queste due sfere sono state idealmente separate, data la divisione del lavoro nelle società capitalistiche²³.

¹⁹ N. CHINCHILLA, E. JIMÉNEZ, *Corporate Family Responsibility: the core of Social Responsibility*, IESE Publishing, 2014.

²⁰ Nel 1999, grazie a una ricerca condotta dall'ICWF, venne creato un indice "IFREI – IESE Family Responsible Employer Index" basato sugli studi condotti in 23 paesi.

²¹ Il tema è oggetto di approfondimento in una specifica collana, i *Quaderni Corporate Family Responsibility. Approfondimenti sui temi della conciliazione famiglia lavoro* della Fondazione Giacomo Vigorelli, che raccoglie contributi dal 2018 e dove, grazie al contributo di diversi autori, si indaga sulle diverse dimensioni della CFR nonché sugli effetti dell'adozione di tali politiche.

²² EBINTER, ADAPT (in collaborazione con), *Le misure di work-life balance nel settore terziario*, Romana Editrice, marzo 2024.

²³ Un quadro sintetico sul tema è offerto dalla sintesi di G. MARTINI, *La divisione del lavoro*, in *Bollettino ADAPT* 8 luglio 2024, n. 27.

Una recente ricostruzione delle motivazioni che hanno idealmente condotto alla separazione tra sfera familiare e lavoro è stata offerta da Davies e Frink (2014) che, attraverso una ricostruzione anche storica, hanno evidenziato come tale separazione sia stata enfatizzata dalla divisione di genere del lavoro determinata dalla Rivoluzione industriale, sottolineando così la divisione tra lavoro produttivo e improduttivo, diventata ancora più visibile a partire dagli anni Cinquanta del Novecento, quando l'aumento delle figure impiegate ha reso ancora più distanti le due sfere della vita²⁴. Con l'obiettivo di indagare il raggiungimento dell'equilibrio tra queste ultime, anche mettendo in luce gli effetti sulla qualità della vita²⁵, la letteratura scientifica ha sviluppato numerosi studi sulle politiche di *work-family balance*²⁶, anche per individuare e sviluppare degli strumenti che fossero capaci di rispondere all'esigenza dei dipendenti di bilanciare al meglio i tempi e le responsabilità professionali e familiari, nonché sostenere le organizzazioni nella progettazione e implementazione di tali strategie²⁷.

L'efficacia delle politiche di welfare dipende dalla loro capacità di soddisfare i bisogni delle persone, per cui la rilevazione di questi ultimi è il primo passo da compiere per lo sviluppo di politiche di conciliazione.

Quando si parla della conciliazione tra famiglia e lavoro, si prendono in considerazione i bisogni connessi alla presenza di responsabilità di cura dei figli e delle persone non autosufficienti, i quali, tuttavia, mutano nel tempo anche alla luce dei fenomeni economici e sociali in un dato contesto e momento storico.

²⁴ A. R. DAVIES, B. D. FRINK, *The Origins of the Ideal Worker. The separation of work and home in the United States from the market revolution to 1950*, in *Work and Occupation*, 41(1), 2014, pp. 18-39.

²⁵ Si veda J. GREENHOUSE, K. M. COLLINS, J. D. SHAW, *The relation between work-family balance and quality of life*, in *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 2003, pp. 510-531.

²⁶ Una rassegna della letteratura sull'equilibrio lavoro-famiglia è stata offerta da M. R. FRONE, *Work-family Balance*, in *Handbook of Occupational Wealth Psychology*, American Psychological Association, 2003, pp. 143-162. Si rinvia anche alla ricostruzione offerta in EBIN-TER, ADAPT (in collaborazione con), *Le misure di work-life balance nel settore terziario*, pp. 8-10 e ai riferimenti bibliografici ivi citati.

²⁷ Per un quadro sintetico si rinvia a G. FALDETTA, *Corporate Family Responsibility e work-life balance*, Franco Angeli, 2018.

Se dunque i principali bisogni che le politiche di CFR tendono a soddisfare attengono alla cura dei familiari, è necessario individuare quelli che sono gli strumenti azionabili per rispondere a siffatta esigenza.

Come sottolineato da Lipari (2019), le politiche di CFR possono essere sviluppate attraverso l'attivazione di strumenti dalla natura differenziata, ovvero attingendo da una parte a quelle che sono le misure previste dalla legge e, dall'altra, quelle che invece possono essere misure di matrice privatistica, ad esempio in forza di un regolamento aziendale, o contrattual-collettiva, se previste dal contratto collettivo, nazionale o decentrato, applicato in azienda. Tuttavia, come si avrà modo di apprezzare successivamente (§ 2), spesso le misure di welfare riconosciute ai lavoratori e ai loro familiari hanno una natura ibrida, generata dall'integrazione delle politiche pubbliche con *policy* di matrice privatistica, come dimostrato, ad esempio, dal riconoscimento, attraverso i contratti collettivi nazionali di lavoro o di secondo livello, di condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge, ad esempio in materia di congedi per le famiglie.

In questo campo un ruolo fondamentale è assunto dalle misure di welfare aziendale rientranti nel c.d. "secondo welfare", ovvero quell'ambito «di (nuove) politiche sociali realizzate al di fuori dell'intervento pubblico, ad opera di attori diversi, non solo delle tradizionali organizzazioni di rappresentanza e delle imprese, ma anche di fondazioni, enti bilaterali, organizzazioni del terzo settore e della mutualità»²⁸.

Le politiche di CFR possono essere suddivise in due macrocategorie di politiche ovvero quelle di protezione sociale e del lavoro – che mirano a tutelare i dipendenti in condizione di particolare bisogno familiare – e quelle di natura prettamente aziendale – ovvero attivate nei singoli contesti organizzativi e, pertanto, differenziate sulla base dei bisogni rilevati nell'ambito della gestione delle risorse umane²⁹.

Secondo da Kossek, Lewis, Hammer (2010)³⁰, le politiche di welfare che esprimono la responsabilità delle imprese nei confronti dei dipendenti e dei

²⁸ Per un approfondimento si rinvia a T. TREU, *Introduzione welfare aziendale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2016, n. 297, e ai riferimenti bibliografici ivi citati.

²⁹ Come sintetizzato da LIPARI F., *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*, in VIGORELLI G. (a cura di), *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*, Quaderni FMV, supplemento speciale 3/2019.

³⁰ Si veda E. ERNST KOSSEK, S. LEWIS, L.B. HAMMER, *Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream*, in *Human Relations*, 2010, vol. 63, n. 1, pp. 3-19.

loro familiari vengono formulate nell'ambito di strategie complesse e determinate dallo sviluppo di misure che avviene lungo due dimensioni:

- quella strutturale, che comprende le misure che incidono sulla struttura organizzativa attraverso pratiche gestionali delle risorse umane e che si sostanziano nel riconoscimento di strumenti di flessibilità nel e del lavoro oppure mediante il riconoscimento di servizi o prestazioni economiche di supporto alle attività di cura. Nel contesto italiano, il riferimento è alle politiche welfare organizzativo e quelle di welfare aziendale³¹;
- quella culturale, di matrice relazionale, che invece agisce sulla creazione di una cultura aziendale che favorisce l'aumento del supporto nella gestione degli impegni professionali e familiari, attraverso ad esempio azioni di sostegno formale e informale dei dipendenti con carichi di cura³².

L'importanza delle politiche di welfare indirizzate ai dipendenti e alle loro famiglie si evince anche dall'analisi dei benefici attesi dal loro riconoscimento.

Secondo la reportistica sviluppata a livello europeo, le politiche di conciliazione sono strumentali allo sviluppo economico e sociale sostenibile nel tempo (Eurofound, 2018) ma anche a ridurre, da un lato, le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e l'asimmetria nella gestione dei carichi di cura familiare (Eurofound, 2022), dall'altro lato, i c.d. rischi psicosociali quali fattori legati al lavoro che possono causare un deterioramento dello stato di benessere delle persone (Eurofound, 2023).

Riprendendo la categorizzazione proposta da Lipari (2019) (*supra*), a ciascuna macrocategoria di politiche di CFR sono associabili degli effetti attesi. Alle politiche di protezione sociale e del lavoro, ad esempio, sono associati degli effetti positivi sui tassi di partecipazione al mercato del lavoro per coloro che hanno delle responsabilità di cura familiari, dato che il riconoscimento di fattispecie sospensive consente una maggiore flessibilità del e nel lavoro, senza compromettere la conservazione del posto.

³¹ Distinzione offerta dalla ricostruzione di M. TIRABOSCHI (a cura di), *Quinto Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 41-45.

³² Si rinvia a un approfondimento dell'applicazione in Italia del modello sviluppato dall'ICWF dell'Università di Navarra proposto da R. SORRENTI, *Diversity management & work-family balance, vie possibili tra equilibrio personale e competitività aziendale*, in *Gender diversity e strategie manageriali per la valorizzazione delle differenze*, Franco Angeli, 2010.

Alle politiche di welfare aziendale, invece, sono associati degli effetti positivi sia lato dipendenti – grazie ad aumento del benessere del personale generato da una (almeno parziale) soddisfazione dei bisogni personali/familiari – che lato azienda – stante il miglioramento del clima aziendale – con un impatto positivo anche sulla performance e competitività dell'organizzazione³³.

1.3. Riferimenti normativi essenziali

I dati passati in rassegna (§ 1.1) hanno consegnato un quadro di profonda trasformazione demografica della nostra società come risultato della compresenza di fenomeni economici e sociali, in cui le famiglie sono sempre più portatrici di interessi e bisogni che cercano una parziale soddisfazione nel mercato del lavoro. Il *framework* teorico di riferimento (§ 1.2), invece, ha consentito di individuare nello specifico quali sono le misure che possono essere inquadrate come funzionali al sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie.

Prima di dar conto di alcune buone pratiche di CFR nel settore terziario e indagare sul ruolo attuale e potenziale delle parti sociali nel loro riconoscimento (§ 2), è opportuno definire il quadro normativo entro cui le aziende si muovono per riconoscere siffatte misure di welfare e conciliazione.

In generale, il tema della CFR viene declinato, sia a livello europeo che nazionale, con l'adozione di politiche a sostegno della conciliazione tra vita personale, lavoro e famiglie: i destinatari di dette politiche sono generalmente i lavoratori e le lavoratrici dipendenti mentre i beneficiari possono essere anche i loro familiari.

Senza entrare nel merito di quelle che sono le politiche sociali pubbliche a sostegno della famiglia³⁴, in questa indagine l'attenzione si concentra su quelle misure che incidono sul rapporto di lavoro e che, dunque, sono inquadrabili come misure di welfare occupazionale.

³³ F. LIPARI, *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*, in G. VIGORELLI (a cura di), *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*, Quaderni FMV, supplement speciale 3/2019.

³⁴ Per un quadro completo aggiornato, si veda SERVIZIO STUDI CAMERA DEI DEPUTATI XIX LEGISLATURA, *Politiche sociali e per la famiglia*, 3 dicembre 2024.

Come sintetizzato in un'altra ricerca³⁵, per intercettare quelle che sono le coordinate normative di riferimento quando si parla di misure a sostegno della conciliazione vita-lavoro, è necessario tener presente che il modello di conciliazione italiano è stato anzitutto influenzato dalle strategie e direttive adottate a livello europeo³⁶ ed è stato definito nel corso del tempo attraverso plurimi interventi legislativi, il cui fine perseguito è anzitutto sostenere lavoratori e lavoratrici nelle loro responsabilità familiari. Proprio la persistenza di tale finalità, che rappresenta un filo rosso tra le diverse fonti normative, consente di sostenere la tesi secondo la quale il modello di conciliazione italiano sia fondato sul concetto di *work-family balance* (anziché del più esteso *work-life balance*). Tale lettura appare condivisibile dato che la principale finalità associata alle diverse misure riconosciute *ex lege* è proprio quella di facilitare la conciliazione dei tempi da parte di coloro che hanno responsabilità di tipo familiare derivanti dalla genitorialità o dall'assistenza a familiari con particolari bisogni generati da una condizione di vulnerabilità (disabili, non autosufficienti ecc.).

Tuttavia, al riconoscimento di misure di conciliazione, sono associati ulteriori scopi:

- a) la riduzione del divario di genere nelle responsabilità di cura nelle famiglie, vista la persistenza di un'asimmetria nelle attività di cura e domestiche;
- b) il supporto all'occupazione (in particolare femminile), attraverso la riduzione dei rischi associati alla necessità di dedicare maggiore tempo – in alcune fasi della vita – al supporto dei familiari;
- c) una maggiore sostenibilità sociale del lavoro nel tempo, che tenga conto quindi dell'impatto dell'attività economica anche sul benessere delle persone³⁷.

Guardando all'ordinamento italiano, i principali riferimenti normativi, dunque, possono essere rintracciati:

³⁵ Sul punto si rinvia a EBINTER, ADAPT (in collaborazione con), *Le misure di work-life balance nel settore terziario*, Romana Editrice, marzo 2024.

³⁶ Come evidenziato, rispetto alla tutela della genitorialità dalla ricostruzione di V. VIALE, R. ZUCARO, *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione Europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, Working Paper ADAPT, 2015, n. 175.

³⁷ Per una panoramica delle politiche di *work-life balance* adottate pre e post pandemia da Covid 19 e il loro impatto sulla disuguaglianza di genere, in ottica comparata, si rinvia a C. ALTILIO, *Politiche di conciliazione e (dis)eguaglianza di genere prima e dopo il Covid-19: alcune evidenze dal report UE*, in *Bollettino ADAPT* 13 febbraio 2023, n. 6.

- nella Legge n. 53 del 2000, recante diverse disposizioni a tutela delle genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- nel Testo unico in materia di genitorialità (D.lgs. n. 151/2001), che nel corso del tempo è stato oggetto a più riprese di modifiche da parte del legislatore, anche a seguito delle indicazioni provenienti dal livello europeo, non da ultimo anche dalla trasposizione della Direttiva UE n. 1158/2019 in materia di work-life balance;
- nel Testo Unico di imposizione sui redditi (c.d. TUIR, D.P.R. n. 917/1986), su cui sono intervenute diverse leggi di bilancio a partire da quella del 2016, dando così forma al *corpus* di forme fiscali che rappresentano il riferimento in materia di welfare aziendale;
- nella Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità (Legge n. 104 del 1992), anch'essa oggetto di numerose novelle legislative nel corso del tempo;
- in alcuni decreti attuativi del Jobs Act (D.lgs. n. 81 del 2015; D.lgs. n. 151 del 2015) che hanno introdotto diverse novità nell'ordinamento italiano, come ad esempio, alcune disposizioni relative alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e l'istituzione della banca ore solidale;
- nella legge istitutiva del lavoro agile (Legge n. 81 del 2017), che è altresì intervenuta in materia di misure di protezione sociale per i lavoratori autonomi.

Sviluppando e sintetizzando le suggestioni provenienti dalla letteratura di cui si è dato conto nel § 1.3, e prendendo in considerazione quelle misure sviluppate lungo la dimensione strutturale, è possibile individuare due macro-categorie di misure che possono essere riconosciute dalle aziende ai propri dipendenti e/o ai propri familiari. Come riportato nella tabella 3, da una parte ci sono tutte quelle misure di protezione sociale e del lavoro che rappresentano dei diritti esigibili dai dipendenti in forza del riconoscimento di un diritto *ex lege*; dall'altra parte, invece, figurano le misure di welfare aziendale o organizzativo che sono riconosciute solo in forza di un regolamento aziendale o un contratto collettivo di primo o secondo livello³⁸.

³⁸ In alcuni casi, come per la banca ore solidale oppure per il welfare aziendale di cui all'art. 51, comma 2, TUIR, il riconoscimento delle misure è favorito dalla presenza di una disciplina legislativa di favore ma che, da sola, non garantisce l'accesso a dette misure, essendo necessaria l'attivazione di un contratto collettivo o di un regolamento aziendale in forza del quale diventa un diritto esigibile dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Tabella 3 – Le misure di *Corporate Family Responsibility*

Politiche di Corporate Family Responsibility			
Strumenti di protezione sociale e del lavoro		Strumenti di welfare aziendale e di welfare organizzativo	
Tipologia di misura	Esempi	Tipologia di misura	Esempi
<i>Congedi</i>	<p>Congedo obbligatorio di maternità e paternità</p> <p>Congedo parentale</p> <p>Congedo per l'assistenza a familiari con disabilità</p> <p>Congedo per assistenza al figlio in caso di malattia</p>	<i>Discipline di miglior favore rispetto alle fattispecie sospensive dal lavoro riconosciute dalla legge</i>	<p>Estensione dei periodi di congedo o aspettativa e/o riconoscimento di un'indennità economica aggiuntiva, anche parziale</p> <p>Previsione di diverse tipologie di permessi retribuiti e no, sulla base di diverse causali di intervento</p>
<i>Permessi</i>	<p>Permessi per le lavoratrici durante la gravidanza per accertamenti medici prenatali e visite mediche specialistiche</p> <p>Permessi per l'assistenza alla malattia del figlio</p> <p>Permessi per l'assistenza a persone con disabilità</p> <p>Permessi per gravi motivi e cause particolari</p>	<i>Misure di welfare aziendale ai sensi dell'art. 51, comma 2, del TUIR</i>	<p>Somme e prestazioni per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti (badanti, assistenti ecc.)</p> <p>Somme e prestazioni per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, di servizi per l'educazione e istruzione dei figli, anche attraverso borse di studio in favore dei familiari (asili nido, centri estivi ecc.)</p>
<i>Aspettative</i>	Aspettativa non retribuita in caso di assistenza a un familiare che ha intrapreso un percorso istituzionalizzato per tossicodipendenza	<i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	<p>Fasce di flessibilità oraria giornaliera all'ingresso o in uscita</p> <p>Banca delle ore, anche in forma solidale</p>
<i>Flessibilità nelle modalità di espletamento della prestazione</i>	Criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile per i lavoratori con disabilità o figli disabili, nonché per i lavoratori genitori con figli fino a 12 anni di età	<i>Flessibilità del luogo di lavoro</i>	Particolari discipline, previste da regolamento o contratto collettivo, in materia di accesso al lavoro agile
<i>Flessibilità temporanea dell'orario di settimanale in un dato arco temporale</i>	Particolari condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i lavoratori che assistono familiari con patologie cronico-degenerative o oncologiche nonché non autosufficienti		

1.4. Metodologia

Alla luce del quadro appena descritto, la presente indagine persegue l'obiettivo di analizzare il ruolo attuale e potenziale delle relazioni industriali nel riconoscimento di misure a sostegno di lavoratori e lavoratrici impiegate nel settore terziario, nonché delle loro famiglie.

Il perimetro della ricerca è circoscritto al settore terziario, distribuzione e servizi per diversi motivi:

- si tratta del macrosettore contrattuale dove si registra il più alto tasso di applicazione ai dipendenti delle imprese in Italia;
- rappresenta il macrosettore in cui si registra, anche storicamente, un'elevata occupazione femminile e, dato che è sulle donne che ricadono in via principale gli oneri di cura in ambito familiare (§ 1.1), si intende fare luce su quegli strumenti attivati dalle parti sociali come misure di welfare a sostegno della genitorialità;
- è un settore in cui non si registra un'elevata presenza di imprese di grandi dimensioni e ciò consente di evidenziare i diversi modi attraverso i quali le parti sociali possono intervenire a sostegno dei lavoratori e delle loro famiglie, non solo attraverso la contrattazione di primo e secondo livello quindi, ma anche attraverso gli strumenti di bilateralità.

Dal punto di vista metodologico, la principale tecnica utilizzata è stata l'analisi documentaria. Essa ha riguardato i testi contrattual-collettivi sottoscritti a livello nazionale (reperiti dall'Archivio Nazionale dei contratti collettivi istituito presso il CNEL) e aziendale (reperiti nella banca dati *farecontrattazione* di ADAPT), ma anche fonti secondarie, come report, ricerche, articoli scientifici che hanno indagato, anche in senso lato, sull'evoluzione delle politiche di welfare originate dalla contrattazione o dalla bilateralità e indirizzate a sostenere i dipendenti e le loro famiglie. Per la ricognizione delle prestazioni di welfare bilaterale, sono state inoltre considerate le informazioni presenti sui siti online degli enti e fondi bilaterali (§ 2.1).

2

La CFR nel
sette settore terziario
in una prospettiva
di relazioni industriali

La tabella 3 (*supra*) rappresenta il punto di riferimento per la lettura dei testi contrattual-collettivi e nell'analisi del catalogo delle prestazioni di welfare offerte dai sistemi bilaterali. Al fine di offrire una fotografia di quanto riconosciuto ai lavoratori impiegati nel settore terziario, distribuzione e servizi, nel presente capitolo, dopo aver circoscritto il campo d'indagine attraverso una selezione dei sistemi di relazioni industriali da prendere in considerazione (§ 2.1), si effettua una rassegna di quelle che sono le misure di welfare indirizzate a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie riconosciute in forza del contratto collettivo nazionale (§ 2.2), dei contratti di secondo livello (§ 2.3) o dai sistemi bilaterali costituiti a livello nazionale (§ 2.4).

2.1. Delimitazione del campo d'indagine

Prendendo come punto di riferimento l'Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro – istituito presso il CNEL ai sensi di quanto disposto dall'art. 17, legge n. 936/1986 – è possibile identificare quelli che sono i CCNL sottoscritti nel settore privato per diversi macrosettori contrattuali. Il settore “H – Terziario e Servizi” è articolato in 13 diversi sotto settori contrattuali, a ciascuno dei quali è assegnato un codice identificativo alfanumerico (tabella 4).

Per la presente analisi sono stati analizzati 13 diversi CCNL (tabella 5) (§ 2.2), la cui individuazione è stata effettuata applicando due diversi criteri:

- a) la sottoscrizione da parte delle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51, d.lgs. n. 81/2025 e, quindi, dalle federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil;
- b) la maggiore applicazione, espressa in termini di numero medio totale di dipendenti, secondo quanto rilevato dal flusso dati Inps-Uniemens 2023.

Ad eccezione di 5 CCNL, tutti i testi contrattuali collettivi di primo livello analizzati sono stati oggetto di rinnovo nel corso del 2024.

Tabella 4 – Settori e sottosettori dell’Archivio CNEL

<i>Settore contrattuale</i>	<i>Codice</i>	<i>Sottosettori contrattuali</i>
H - TERZIARIO, SERVIZI	H01	terziario, distribuzione e servizi
	H02	turismo
	H03	pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale
	H04	aziende ortofrutticole ed agrumarie
	H05	vigilanza privata e servizi fiduciari
	H06	agenti immobiliari e mandatari
	H07	farmacie
	H08	fiori, verde e piante ornamentali
	H09	proprietari di fabbricati
	H10	amministratori di condominio
	H11	studi professionali
	H13	acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere
	H14	impianti e attività sportive

Fonte: Archivio dei contratti collettivi nazionali di lavoro depositati al Cnel nel settore privato al 1° novembre 2024.

Tabella 5 – Elenco dei CCNL

<i>Sotto-settore</i>	<i>CCNL/Codice identificativo</i>	<i>Parti firmatarie</i>	<i>Data di sottoscrizione ultimo rinnovo</i>	<i>n. imprese</i>	<i>n. tot. dipendenti</i>
H01	CCNL aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi) – H011	Confcommercio – Imprese per l’Italia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil (UGL Terziario in firma separata)	22-03-2024	377.869	2.428.348
H02	CCNL per i dipendenti da aziende del turismo (CCNL Turismo) – H052	Federalberghi, Faita, Federcamping (con l’assistenza di Confcommercio Imprese per l’Italia) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil	5-07-2024	87.329	578.488
H03	CCNL per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo (CCNL Pubblici Esercizi) – H05Y	Fipe - Confcommercio, Angem, Legacoop produzione e servizi, Federlavoro e servizi Confcooperative, Agci e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs-Uil (Ugl in firma separata)	12-06-2024	93.830	670.428
H04	CCNL per i dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie (CCNL Ortofrutticoli) – H341	Fruitimprese e Flai Cgil, Cgil, Fisascat Cisl, Cisl, Uil-tucs Uil	19-07-2024	529	8.957
H05	CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari (CCNL Vigilanza Privata) – HV17	Anivp, Ani sicurezza, Assiv, Univ, Legacoop Produzione e Servizi, Agci Servizi e Ficalms- Cgil, Fisascat-Cisl, Uil-tucs Uil	16-02-2024	1.307	82.339

H06	CCNL per i dipendenti da agenti immobiliari professionali e da mandatari a titolo oneroso (CCNL Agenti Immobiliari) – H0B1	Fiap e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil	7-6-2021	2.896	4.997
H07	CCNL dipendenti delle farmacie private (CCNL Farmacie Private) – H121	Federfarma e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	7-09-2021	16.324	77.146
H08	CCNL per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consorzi o cooperative e G.E.I.E. (CCNL Fiori Recisi) – H201	Ancef e Flai Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil	18-12-2018	326	1.315
H09	CCNL dipendenti di proprietari di fabbricati (CCNL Portieri) – H401	Confedilizia e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil (UGL terziario in firma separata)	26-11-2019	28.936	37.713
H10	CCNL per i dipendenti da amministratori di condominio e studi o società di servizi professionali alla proprietà immobiliare (CCNL Amministratori di Condominio) – H404	Unai e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil	12-05-2011	56	290
H11	CCNL dipendenti degli studi professionali (CCNL Studi Professionali) – H442	Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	16-02-2024	129.638	327.574
H13	CCNL Area Acconciatura ed Estetica (CCNL Acconciatura ed Estetica) – H515	Confartigianato Benessere Acconciatori; Confartigianato Benessere Estetica; Cna Unione benessere e sanità; Casartigiani; Clai e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	20-05-2024	58.378	134.836
H014	CCNL per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit (CCNL Sport) – H077	Confederazione Italiana dello Sport, Confcommercio per l'Italia e SLC-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	12-01-2024	6.830	29.628

Fonte: In merito al campo di applicazione dei Contratti Collettivi sono stati presi a riferimento i dati medi relativi al 2023 forniti da Inps e Cnel sulla base delle dichiarazioni Uniemens. Dato aggiornato al 1° novembre 2024.

Per quanto concerne invece la contrattazione collettiva aziendale (§ 2.3), sono stati presi in considerazione 45 accordi stipulati nel settore terziario nell'ultimo triennio (2022-2024) e reperiti attraverso la banca dati *farecontrattazione* di ADAPT. Gli accordi sono stati individuati selezionando i settori "Terziario e Distribuzione" e "Turismo, Ristorazione e Pubblici Esercizi", filtrati per gli indicatori delle misure di welfare, conciliazione e pari opportunità. L'analisi delle disposizioni contrattuali, sia a livello nazionale che aziendale, è stata condotta sulla base dello schema proposto nella tabella 3 (*supra*), da cui è stata estratta una ricognizione sintetica (e a titolo esemplificativo) delle

misure di CFR contenute nelle disposizioni contrattuali. I risultati sono stati raggruppati in tre categorie:

- le fattispecie sospensive dal lavoro (congedi, permessi, aspettative, banca ore solidale);
- la flessibilità del luogo e nell'orario di lavoro (trasformazione a part time, flessibilità dell'orario giornaliero, *smart-working*);
- somme e prestazioni di welfare aziendale (anticipo del tfr; rimborso retta asilo nido, contributo per l'assistenza a familiari non autosufficienti ecc.).

Infine, per dare conto del ruolo svolto dalla bilateralità nel settore, sono state analizzate le misure di welfare riconosciute dagli enti bilaterali costituiti a livello nazionale e territoriale (§ 2.4.1) nonché le prestazioni di welfare erogate dai fondi sanitari (§ 2.4.2) a cui fanno rinvio i CCNL considerati.

In particolare, sono stati considerati tutti gli enti bilaterali nazionali (tabella 6) e fondi, casse o enti di assistenza sanitaria integrativa (tabella 7) a cui rinviano i CCNL selezionati che risultano costituiti e che prevedono l'erogazione di misure o servizi di welfare ai dipendenti rintracciabili tramite una ricerca *online*. Per la bilateralità territoriale, invece, essendo articolata in innumerevoli enti provinciali e regionali, si dà conto le principali misure previste per come emergono da una ricerca sulle fonti documentali secondarie già prodotte sul tema (es. rapporti istituzionali, articoli scientifici, volumi monografici ecc.), nonché da una selezione randomica degli organismi esistenti.

Tabella 6 – Enti bilaterali nazionali³⁹

CCNL	Ente bilaterale nazionale
H011 – CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi	EBINTER – Ente bilaterale nazionale terziario
H052 – CCNL Turismo	EBNT – Ente bilaterale nazionale turismo
H05Y – CCNL Pubblici Esercizi	
HV17 – CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari	EBINVIP – Ente bilaterale della vigilanza privata
H442 – CCNL Studi Professionali	EBIPRO – Ente bilaterale del Settore delle Professioni
H0B1 – CCNL Agenti Immobiliari	EBNAIP – Ente bilaterale nazionale Agenti Immobiliari
H121- CCNL Farmacie Private	EBIFARM – Ente bilaterale Nazionale Farmacie Private
H401 – CCNL Portieri	EBINPROF – Ente bilaterale per i dipendenti da proprietari di fabbricati
H515 – CCNL Acconciatura Estetica	EBNA – Ente bilaterale nazionale artigianato

Fonte: elaborazione ADAPT sulla base delle informazioni estratte dalla lettura dei CCNL

³⁹ Sono stati presi in considerazione per la presente analisi i soli enti bilaterali nazionali costituiti e che prevedono l'erogazione di prestazioni ai dipendenti, a livello nazionale e/o decentrato.

Tabella 7 – Fondi, Enti e Casse per l'erogazione di prestazioni sanitarie integrative

CCNL	Fondo/Cassa/Ente di Assistenza Sanitaria Integrativa
H011 – CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi ⁴⁰	Fondo EST
H077 – CCNL Sport	Qu.A.S. (per i quadri)
H201 – CCNL Fiori Recisi	
H341 – CCNL Ortofrutticoli	
H05Y – CCNL Pubblici Esercizi	
H201 – CCNL Fiori Recisi	
H052 – CCNL Turismo ⁴¹	
	Qu.A.S. (per i quadri)
HV17 – CCNL Vigilanza Privata e Servizi Fiduciari ⁴²	FASIV
	Qu.A.S. (quadri)
H442 – CCNL Studi Professionali	CADIPROF
H0B1 – CCNL Agenti Immobiliari	EBNAIP (gestione separata e autonoma)
H121- CCNL Farmacie Private	FASIFAR
H401 – CCNL Portieri	Cassa Portieri
H515 – CCNL Acconciatura Estetica	San.Arti.

Fonte: elaborazione ADAPT sulla base delle informazioni estratte dalla lettura dei CCNL, dai siti e statuti dei sistemi di bilateralità richiamati

⁴⁰ Ai dipendenti a cui trova applicazione il CCNL e che, prima del 2011, risultavano iscritti alla Cassa Sanitaria integrativa di Roma e provincia (Sanimpresa), è riconosciuta la possibilità di iscrizione alla cassa territoriale, la quale integra le prestazioni erogate dal rispettivo fondo sanitario nazionale. Sanimpresa prevede inoltre l'estensione delle prestazioni ai familiari (figli, fratelli, sorelle, coniuge, convivente), previa iscrizione obbligatoria dell'intero nucleo facente parte dello stato di famiglia dell'iscritto.

⁴¹ *Ibidem*

⁴² *Ibidem*

2.2. Contrattazione collettiva nazionale e misure di *Corporate Family Responsibility*

Le politiche di welfare indirizzate a sostenere i dipendenti e le loro famiglie contenute nei contratti collettivi di primo livello sono di natura prettamente strutturale poiché sono previsti sia degli strumenti di protezione sociale e del lavoro che strumenti di welfare aziendale e organizzativo.

Si deve anche sottolineare sin da subito che la contrattazione collettiva nazionale – pur intervenendo affinché alcune misure possano essere riconosciute a tutti i lavoratori e lavoratrici a cui trova applicazione il CCNL e, dunque, in maniera omogenea sul territorio nazionale⁴³ – spesso rinvia alla contrattazione di secondo livello la puntuale e specifica declinazione, soprattutto per quanto concerne le misure di welfare aziendale. Inoltre, essendo il CCNL la fonte istitutiva dei sistemi bilaterali, è altresì rintracciabile un rinvio al ruolo di questi ultimi nel riconoscimento delle prestazioni di sostegno ai lavoratori.

Le fattispecie sospensive del lavoro

In questa categoria, rientrano anzitutto i congedi riconosciuti a sostegno dei dipendenti genitori. Con riferimento al **congedo di maternità**, le soluzioni contrattuali sono sostanzialmente due: alcuni CCNL rinviano semplicemente alla disciplina legislativa vigente (CCNL Portieri, CCNL Amministratori di Condominio, CCNL Sport, CCNL Farmacie Private, CCNL Fiori Recisi), altri invece prevedono delle condizioni di miglior favore, come l'integrazione dell'indennità economica riconosciuta dall'INPS per tutto il periodo, pari al 90% (CCNL Studi Professionali⁴⁴) o al 100% della retribuzione (CCNL Pubblici Esercizi, CCNL Vigilanza Privata, CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, CCNL Agenti Immobiliari, CCNL Ortofrutticoli).

Il rinvio alla legge è la soluzione più adottata nei CCNL per quanto concerne il **congedo di paternità** (CCNL Pubblici Esercizi, CCNL Agenti Immobiliari) anche se, si segnala che il CCNL Studi Professionali riconosce tre giorni

⁴³ BRUNETTA R., C. ALTILIO, *Non solo di lavoro vive l'uomo. Il contributo della contrattazione al corretto equilibrio tra persona, carichi di cura e lavoro: una verifica sull'archivio Cnel dei contratti collettivi*, in *Casi e Materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, n. 10/2024

⁴⁴ Secondo quanto stabilito dall'accordo di rinnovo del febbraio 2024, tale integrazione è riconosciuta solo per gli eventi a partire dal 1° gennaio 2025.

lavorativi di permesso “per natalità”, fruibili sia dal lavoratore che dalla lavoratrice e che, dunque, almeno in teoria, rappresenterebbero una possibile estensione del congedo di paternità.

Rispetto al **congedo parentale**, i contratti collettivi di primo livello analizzati disciplinano la modalità di fruizione così come previsto dalla delega legislativa. I CCNL, infatti, definiscono le condizioni che consentono ai dipendenti di utilizzare tale congedo in maniera frazionata, come ad esempio il CCNL Studi Professionali che prevede la possibilità di utilizzare il congedo parentale a ore, specificando altresì che esso è cumulabile, nello stesso giorno, con altri riposi e permessi previsti dal contratto o dalla legge. Il CCNL Acconciatura ed Estetica, invece, stabilisce che il frazionamento a ore è ammissibile in misura minima pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga mensile a quello in cui ha inizio il congedo. Diversamente, il CCNL Agenti Immobiliari, invece, consente ai lavoratori e alle lavoratrici di fruire del congedo parentale anche per un minimo di due ore al giorno, abbinandolo ad ulteriori permessi retribuiti previsti dalla normativa contrattuale e dalla legge. Alcune differenze emergono anche rispetto alla procedura richiesta ai dipendenti per accedere al congedo parentale, con riferimento ad esempio al periodo di preavviso, pari a cinque giorni nel CCNL Terziario Distribuzione e Servizi⁴⁵ e pari a due giorni, invece, secondo quanto stabilito dal CCNL Acconciatura ed Estetica e dal CCNL Ortofrutticoli, anche se in quest’ultimo caso tale preavviso è previsto se il congedo è fruito ad ore con orario ridotto pari al 50%. Particolarmente interessante è la disciplina che regola la modalità di computo del periodo dei congedi obbligatori e facoltativi per i lavoratori genitori (congedo di maternità, congedo di paternità e congedo parentale) al fine della maturazione di alcuni istituti contrattuali come le mensilità aggiuntive. Da questo punto di vista, si segnala a titolo esemplificativo che il CCNL Turismo prevede, a seguito dell’ultimo rinnovo, il computo del congedo parentale ai fini della maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità e, a decorrere dal 1° luglio 2027, anche per la quattordicesima mensilità mentre, con riguardo ai congedi di maternità e paternità, è previsto il rientro del periodo nel computo per la tredicesima mensilità e, dal 1° luglio 2024, anche per la quattordicesima.

⁴⁵ Il preavviso di 5 giorni è stato stabilito dall’accordo di rinnovo del marzo 2024, che ha modificato il termine prima previsto pari ad almeno 15 giorni. Cfr. ALTILIO C., DALLA SEGA M., *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/196 – Il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi: una prima rassegna delle principali novità*, in *Bollettino ADAPT* 25 marzo 2024, n. 12.

Quanto **all'aspettativa** fruibile dai lavoratori **in caso di adozione internazionale**, il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi stabilisce che il periodo complessivo di 30 giorni è frazionabile in due *tranche* e che essa è richiedibile per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

A sostegno dei dipendenti genitori di figli con una disabilità, invece, i CCNL rinviano generalmente alla legge.

Alcuni CCNL richiamano quanto previsto dalla legge in materia di **congedo non retribuito per motivi familiari**, pari a un periodo massimo di due anni, a cui possono accedere i dipendenti nel caso sussistano i motivi gravi e documentati di origine familiare indicati dalla legge ed eventualmente dai contratti collettivi. Sul punto, ad esempio, il CCNL Studi Professionali indica tre causali che consentono l'accesso a detto congedo:

- a) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone specificatamente richiamate nel CCNL;
- b) situazioni di grave disagio personale, diverse da quelle legate alla malattia;
- c) situazioni legate ad alcune particolari patologie richiamate dalle parti nel testo contrattuale.

Per quanto afferisce a **ulteriori tipologie di aspettative**, i CCNL disciplinano, ad esempio, l'aspettativa non retribuita per i lavoratori tossicodipendenti, chiarendo le modalità per l'esercizio di tale facoltà come richiesto dalla legge (CCNL Sport, CCNL Fiori Recisi). Sul punto i CCNL riconoscono un periodo di aspettativa pari al periodo massimo consentito dalla legge (tre anni) e garantiscono ai familiari della persona inserita in un percorso riabilitativo istituzionale un periodo di aspettativa, dalla durata inferiore ovvero di al massimo tre mesi. I CCNL che richiamano tale fattispecie sospensiva specificano le modalità di presentazione della domanda nonché le modalità e le condizioni per la fruizione del periodo. Ad esempio, il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi prevede un periodo di aspettativa non retribuita per il familiare pari a un periodo massimo di tre mesi, non ripetibile né frazionabile. Lo stesso periodo è riconosciuto dal CCNL Studi Professionali che, tuttavia, ammette il frazionamento «esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità». In aggiunta, oltre a quanto richiamato dalla legge per quanto concerne l'aspettativa non retribuita ai familiari dei lavoratori tossicodipendenti, i CCNL prevede la possibilità di accedere, in alternativa a quest'ultima, a regimi flessibili dell'orario di lavoro. Il CCNL Fiori Recisi riconosce un'aspettativa non retribuita, su richiesta e per un massimo

di 180 giorni, ai dipendenti che hanno necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni non solo di tossicodipendenza ma anche per etilismo o contagio da virus HIV.

Più generica è l'aspettativa non retribuita riconosciuta dal CCNL Farmacie Private, pari per un periodo massimo di tre mesi, non frazionabile, concedibile al dipendente per una sola volta, per comprovati e documentati motivi, senza decorso dell'anzianità e per la durata di vigenza CCNL.

In materia di **permessi**, i più diffusi sono quelli previsti dalla legge per eventi e cause familiari. In questo caso i CCNL spesso richiamano la disciplina di legge, rimodulandola. Ad esempio, in caso di lutto a familiari legati da vincolo di parentela o di affinità entro il secondo grado, il CCNL Fiori Recisi riconosce i tre giorni retribuiti per ogni singolo evento ma anche due giorni aggiuntivi, senza però decorrenza della retribuzione, se è necessario lo spostamento al di fuori della provincia in cui viene svolta l'attività lavorativa. Il CCNL Portieri, invece, riconosce un permesso straordinario di tre giorni di calendario per un grave lutto familiare, ma solo se l'evento riguarda un parente entro il secondo grado o affini entro il primo grado. Il CCNL Studi Professionali prevede nel caso di grave infermità del coniuge, convivente e parente entro il secondo grado, tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno o, in alternativa ai permessi, diverse modalità di orario anche per periodi superiori a tre giorni (tale congedo è cumulabile con gli altri), oltre che tre giorni lavorativi per lutti familiari fino al terzo grado di parentela e affinità (da fruire entro sette giorni dall'evento).

In materia di permessi retribuiti, ai lavoratori a cui si applica il CCNL Ortofrutticoli viene concesso un periodo di quattro ore da fruire per assistenza di figli entro i quattordici anni di età oppure verso il coniuge o convivente more uxorio nonché per i parenti e gli affini entro il secondo grado con età pari o superiore ad anni sessantacinque anni di età, previa presentazione di certificato medico.

Dei permessi retribuiti aggiuntivi possono essere riconosciuti ai lavoratori attraverso l'istituto della **banca ore solidale**, strumento previsto dalla legge ma la cui attivazione (misura, condizioni e modalità) è demandata alla contrattazione collettiva. Sebbene la banca ore solidale sia spesso materia affrontata dal livello decentrato, esistono dei contratti collettivi di primo livello che richiamano l'istituto, anche attraverso la predisposizione di linee guida di indirizzo. Queste ultime sono state adottate nel CCNL Agenti Immobiliari, dove si stabilisce che l'istituto è funzionale a valorizzare il principio di solidarietà in ossequio a una «concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno di lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano

affrontare in famiglia, o per sé stessi, bisogni di carattere socio sanitario». Le linee guida sopra richiamate, oltre a stabilire le modalità di cessione e fruizione, individuano anche le caratteristiche dei beneficiari, stabilendo delle causali di intervento ulteriori rispetto a quella prevista dalla legge ovvero quella relativa all'assistenza dei figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti. Infatti, il CCNL opera estensione delle ipotesi ammissibili, visto che possono accedere alla banca ore coloro che, da un lato, necessitano di cura costanti legate a particolari condizioni di salute debitamente certificate e, dall'altro, coloro che hanno la necessità di prestare assistenza a soggetti in condizioni di salute di particolare gravità (figli minorenni o disabili, coniuge/compagno/compagna, genitore anziano), debitamente certificate e che necessitano di cure costanti. Sono tuttavia ammesse anche altre casistiche, purché supportate da adeguata certificazione e previa valutazione congiunta tra le parti. Diversamente, il CCNL Fiori Recisi, invece, stabilisce che i giorni richiesti devono essere fruiti esclusivamente per le finalità e lo scopo della norma di legge mentre il CCNL Ortofrutticoli prevede che la cessione può concernere al massimo dieci giorni complessivi per ciascun anno, eccedenti comunque il periodo minimo di quattro settimane delle ferie annuali.

Flessibilità nell'orario e nel luogo di lavoro

37

Quanto alla **flessibilità del luogo di lavoro**, il telelavoro e il lavoro agile sono individuati anche dalle parti sociali degli strumenti di conciliazione (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, CCNL Ortofrutticoli), al fine di «fornire una risposta ad importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli», anche grazie all'utilizzo delle tecnologie (CCNL Agenti Immobiliari).

Spesso, sul punto, il livello nazionale rinvia alla disciplina contenuta in accordi interconfederali (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi) e alla regolamentazione specifica mediante la stipulazione di accordi e regolamenti aziendali (CCNL Ortofrutticoli).

La **flessibilità dell'orario di lavoro** è generalmente rinviata a livello aziendale (CCNL Fiori Recisi) (§2.3.); tuttavia, i CCNL possono dare indicazioni al livello decentrato, ad esempio, delegando la possibilità di prevedere forme di flessibilità per i lavoratori genitori (CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi).

Tra gli strumenti di flessibilità, è possibile rinviare alle clausole contrattuali relative alle **particolari ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**. In questo caso i CCNL intervengono stabilendo dei criteri di priorità per l'accettazione delle domande provenienti dai dipendenti, i quali spesso sono ancorati a situazioni legate alla famiglia di questi ultimi.

Un esempio in tal senso è fornito dal c.d. "*part-time post maternità*", le cui caratteristiche possono differire tra i diversi CCNL. Il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, ad esempio, riconosce alle lavoratrici a tempo pieno e assunte a tempo indeterminato, la possibilità di richiedere la temporanea riduzione dell'orario di lavoro per l'accudimento dei figli fino al terzo anno di età. In questo caso, le parti stabiliscono altresì che le aziende accolgono le richieste avanzate nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati.

Un altro esempio è fornito dal CCNL Agenti immobiliari che prevede un *part time post maternità* per i dipendenti genitori assunti a tempo pieno e indeterminato per l'assistenza del bambino fino al terzo anno di età. Il CCNL Ortofrutticoli, invece, ammette il *part time post maternità* per le lavoratrici fino al compimento del terzo anno di età del figlio ma solo nelle imprese con più di venti dipendenti a tempo indeterminato.

38

Tra le ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro può figurare la necessità di offrire assistenza familiare. Nel CCNL Studi Professionali, ad esempio, la priorità nell'accettazione della richiesta di riduzione temporanea dell'orario di lavoro viene assegnata ai *caregivers*, ovvero in caso di assistenza genitoriale, per l'assistenza di un convivente con totale e permanente invalidità lavorativa (100%) e in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o genitori, con diritto di precedenza nella valutazione delle richieste da parte dei genitori di persona con necessità di sostegno intensivo comprovato.

Infine, al fine di rendere più flessibile il lavoro per i genitori di figli con difficoltà di apprendimento, a seguito di certificazione ufficiale DSA o DSP, il CCNL Agenti Immobiliari richiede che le aziende debbano riconoscere – secondo le modalità stabilite dalle stesse, tenendo conto delle esigenze organizzative ma anche di quelle dei dipendenti – la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o, in alternativa, la concessione di turni e orari di lavoro flessibili. Una simile previsione è prevista dal CCNL Fiori Recisi che estende il campo di applicazione anche ai genitori affidatari.

Welfare

Le misure di welfare aziendale non sono generalmente riconosciute a livello nazionale, trovando nel livello aziendale il principale canale di riconoscimento, attraverso la creazione di piani di welfare più o meno strutturati⁴⁶. Tuttavia, tra le misure di welfare occupazionale aventi un carattere economico ma riconosciute per una finalità sociale rientra anche la previsione di causali ulteriori a quelle previste dalla legge per l'**anticipo del trattamento di fine rapporto**, il quale rappresenta in tal caso un possibile strumento di sostegno al reddito dei lavoratori e delle loro famiglie⁴⁷. Già il Codice civile riconosce la possibilità di accedere in via anticipata alle somme accantonate per l'acquisto della prima casa di abitazione dei dipendenti o dei propri figli, così come la legge garantisce tale accesso ai lavoratori in congedo parentale. Grazie a disposizioni contrattual-collettive, ai dipendenti a cui trova applicazione il CCNL Ortofrutticoli riconosce la possibilità di anticipo del TFR nel caso di maternità o paternità facoltativa anche in assenza dei presupposti di legge. Il medesimo CCNL, inoltre, ammette la possibilità di accedere a un anticipo del trattamento di fine rapporto per i lavoratori stranieri che utilizzano «cumulativamente le ferie, i rol ed i permessi loro spettanti», con l'obiettivo di «favorire l'integrazione e di agevolare i ricongiungimenti familiari».

Nei limiti numerici stabiliti dalla legge, invece, il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi stabilisce dei criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipo del TFR, e che, in tutti i casi, richiamano al sostegno del dipendente e dei familiari. In tal caso, e a titolo esemplificativo, le parti assegnano massima priorità di accesso alle richieste connesse alle prognosi di estrema gravità che riguardano il lavoratore, un familiare a carico o convivente e che richiedono interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero e prevede altresì la possibilità di richiedere l'anticipo a copertura di terapie o protesi non previste dal Sistema Sanitario Nazionale, ad esclusione di quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua.

Tra le causali di intervento più diffuse per l'anticipo del trattamento di fine rapporto risultano le spese afferenti alla prima casa dei dipendenti e dei figli: il CCNL Ortofrutticoli specifica che i lavoratori possono richiedere l'anticipo

⁴⁶ M. TIRABOSCHI (a cura di), *Settimo Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2024, pp. 209-224.

⁴⁷ Si rinvia alla rassegna di ALTILIO C., *Welfare occupazionale e anticipo del TFR: una prima rassegna*, in *Bollettino ADAPT 26 aprile 2023*, n. 16.

anche in caso di costruzione della prima casa di abitazione, non solo per l'acquisto o la ristrutturazione dello stesso, mentre il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi assegna priorità alle richieste provenienti dai lavoratori con familiari conviventi che devono acquistare la prima casa a seguito di un provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto. Infine, particolarmente interessante è la disciplina prevista nel CCNL Portieri dove le parti stabiliscono che, limitatamente alle quote di TFR che maturano a partire dalla data di entrata in vigore del CCNL, «il datore di lavoro, su richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, sarà tenuto a corrispondere anticipazioni del T.F.R. nella misura massima del 50% di quanto maturato, al netto di eventuali quote destinate alla previdenza complementare [...] nonché di quelle già corrisposte allo stesso lavoratore, per qualsiasi altro titolo».

2.3. Buone pratiche provenienti dalla contrattazione aziendale

La contrattazione aziendale, rappresentando il livello più prossimo di regolamentazione dell'organizzazione e dei rapporti di lavoro, recepisce le indicazioni provenienti dal CCNL applicato e riconosce ulteriori strumenti di welfare occupazionale a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie⁴⁸.

Ciò viene esplicitamente dichiarato dalle parti sottoscriventi un recente contratto integrativo, dove si specifica che l'obiettivo perseguito attraverso l'introduzione di alcune misure rappresenta la volontà di «rafforzare prassi già in essere» e «realizzare le condizioni per la miglior conciliazione tra le esigenze di vita ed il tempo di lavoro con la promozione di politiche di welfare per la gestione della genitorialità e a sostegno del lavoro di cura della famiglia [...] in considerazione la dimensione pubblica del lavoro di cura» (Ifoa, 2024).

Dall'indagine emerge che, anche nella contrattazione aziendale, le misure di welfare più diffuse sono quelle di tipo organizzativo, attraverso la disciplina di differenti tipologie di permessi, il riconoscimento di particolari ipotesi per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale,

⁴⁸ Le buone pratiche sono state estratte dalle analisi svolte in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quinto Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 102-112; EBINTER, ADAPT (in collaborazione con), *Le misure di work-life balance nel settore terziario*, Romana Editrice, marzo 2024, pp. 36-43; ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2023). X Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2024, pp. 139-149.

l'attivazione della banca ore solidale e di strumenti di flessibilità oraria e organizzativa. Tuttavia, rispetto a quanto si registra nel livello nazionale, sono diffuse anche misure di welfare aziendale con finalità sociali.

Le fattispecie sospensive del lavoro

Tra le fattispecie sospensive dal lavoro più diffuse nella contrattazione aziendale vi sono i **permessi aggiuntivi**.

In favore dei dipendenti con responsabilità familiari, i permessi sono di varia natura e differiscono, oltre che dal punto di vista quantitativo (quante ore di permesso) e per la presenza o meno di una copertura economica, anche per la causale di intervento.

Focalizzando l'attenzione sulle misure riconosciute ai dipendenti per assolvere le proprie responsabilità familiari, si segnala che, in quest'area, molti permessi aggiuntivi retribuiti sono riconosciuti per l'inserimento scolastico ovvero all'asilo nido (Comoli Ferrari, 2024) o alla scuola materna (Maisons du Monde Italie, 2024). Sul punto, l'accordo Valentino (2023) riconosce otto ore di permesso retribuito annuali per l'inserimento al nido o alla scuola materna di ciascun figlio fino ai sei anni compiuti, specificando però che le ore non fruite in ciascun anno di calendario non sono cumulabili e fruibili negli anni successivi.

Sono diversi gli accordi che introducono dei permessi ulteriori rispetto a quelli riconosciuti *ex lege*, come ad esempio quelli per l'assistenza ai figli in caso di malattia. Un esempio in tal senso è fornito dall'accordo Manpower (2024), dove le parti riconoscono cinque giorni di permesso non retribuito ogni anno per assistere ciascun figlio in caso di malattia (previa fruizione di tutti i permessi e ferie residui e per eventi certificati) che riguardano i figli fino a 14 anni (o 18 anni in caso di ricovero).

Un ulteriore esempio è fornito dalle estensioni dei congedi per gravi motivi familiari, come previsto in alcuni recenti accordi che mettono a disposizione giorno di permesso aggiuntivo all'anno in caso di decesso e/o grave infermità di un parente o affine (Valentino 2023, Comoli Ferrari 2024).

Tra le fattispecie di permesso più innovative e legate alla famiglia, si segnalano:

- a) i permessi per l'assistenza alle attività scolastiche dei figli studenti del primo ciclo di istruzione affetti da disturbi dell'apprendimento (Gucci Retail, 2022);
- b) i cinque giorni di permesso non retribuito annuo riconosciuto ai lavoratori

uniti civilmente per l'assistenza dei figli della coppia, anche in assenza di un vincolo di adozione e filiazione diretta (Marchiol, 2023);

- c) i tre giorni di permesso retribuito per ragioni familiari, tra le quali figurano, oltre all'inserimento alle scuole dell'infanzia/nido e l'assistenza del figlio da parte del padre in occasione della nascita, anche l'assistenza a figli o nipoti nonché la partecipazione ad eventi relativi al convivente, parenti e/o affini entro il terzo grado (laure, nascita, necessità di cura e assistenza) (Ifoa, 2024).

Alcuni contratti, inoltre, riconoscono dei permessi aggiuntivi per visite mediche dei familiari dei dipendenti, che questi ultimi possono utilizzare per accompagnare un familiare che ne abbia necessità (Aon, 2023) o per le visite specialistiche/esami dei figli minori (Valentino, 2023).

Dei permessi aggiuntivi sono riconosciuti, indirettamente, attraverso l'istituzione a livello aziendale della **banca ore solidale**, che trova proprio in questo livello specifica regolamentazione, anche in forza di quanto eventualmente previsto dalle linee guida dettate dal livello nazionale (Renault Italia, 2024; Manpower, 2024; Comoli Ferrari, 2024). In questo ambito, per quanto riguarda le causali di accesso all'istituto, la contrattazione aziendale interviene ampliando la platea dei possibili fruitori che possono essere non solo i dipendenti con figli minori con necessità di assistenza ma anche coloro che hanno necessità di assistere coniugi, compagni o conviventi in condizione di grave necessità. Oltre alle causali di intervento, diverse differenze si registrano relativamente alla procedura di donazione e accesso ma anche al numero totale di ore donabili e fruibili da ogni singolo dipendente, a cui a volte si aggiunge un monte ore aggiuntivo messo a disposizione dell'azienda stessa (CoopAlleanza 3.0, 2022).

Per quanto attiene invece ai **congedi per genitorialità**, a livello aziendale le principali innovazioni si registrano rispetto al congedo di paternità, il cui periodo in alcuni casi viene esteso rispetto al massimale riconosciuto dalla legge (Gruppo Sisal, 2022; Aon, 2023; Maisons du Monde Italie, 2024, Stroili Oro, 2024; Comoli Ferrari, 2024).

Diverse sono le previsioni contrattuali che afferiscono alla disciplina del congedo parentale e che mirano a favorirne l'utilizzo da parte dei dipendenti, ad esempio prevedendo l'erogazione di un'integrazione economica di determinati periodi del congedo facoltativo e in presenza di alcune condizioni specifiche rispetto alle modalità di fruizione (Gucci Retail, 2022; Lottomatica, 2023; Marchiol, 2023; Comoli Ferrari, 2024). Ad esempio, l'accordo Valentino (2023), riconosce ai dipendenti che fruiscono del congedo parentale al termine del periodo di maternità obbligatoria un'integrazione del trattamento INPS fino al 100% della normale retribuzione per il primo mese di congedo.

A segnalare poi i livelli di coordinamento tra i livelli contrattuali, il contratto integrativo Gucci Retail (2022) prevede un'estensione dell'aspettativa non retribuita riconosciuta dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (*supra*) pari a 60 giorni mentre l'accordo Stroili Oro (2024), riconosce ai dipendenti con figli che hanno terminato il congedo parentale la possibilità di accedere a un'aspettativa non retribuita di 12 mesi, utilizzabile in non più di due periodi e entro i due anni di età del bambino (o dell'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione).

La conciliazione viene favorita in diversi contesti aziendali anche attraverso la previsione di **ipotesi particolari di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** (Comoli Ferrari, 2024). Di recente, l'accordo Manpower (2024), richiamando il *part time post maternità* riconosciuto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi applicato in azienda «e in considerazione dell'alto numero di personale femminile impiegato», prevede la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro in tal senso per tutte le lavoratrici assunte a tempo indeterminato fino ai 18 anni di età del figlio, per una durata iniziale fino a dodici mesi, fatta salva la possibilità di accordare una proroga del periodo di ulteriori sei mesi, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Flessibilità nell'orario e nel luogo di lavoro

43

La **flessibilità dell'orario di lavoro**, ad esempio attraverso la previsione di fasce di flessibilità in ingresso e in uscita giornaliera, è molto diffusa nei contratti aziendali. Un esempio in tal senso è fornito dall'accordo Aon (2023), dove le parti concordano delle fasce di flessibilità in ingresso e in uscita, adattandole altresì ai cambiamenti dell'organizzazione dell'orario settimanale nel corso dell'anno, nonché della pausa pranzo. La flessibilità in ingresso e in uscita, inoltre, può essere all'interno delle aziende regolamentata in maniera diversa per categorie di lavoratori/unità produttive, tenendo così conto delle mansioni e dei servizi erogati (Pwc, 2024).

Delle forme di flessibilità possono inoltre essere riconosciute anche ai lavoratori e alle lavoratrici che non possono invece fruire di altri istituti. Ad esempio, nel contratto integrativo Manpower (2024), le parti prevedono – in caso di oggettiva impossibilità di concedere la trasformazione del rapporto da *full a part time* per le lavoratrici o la proroga del relativo periodo – la messa in campo di misure volte a facilitare il rientro della lavoratrice attraverso la riduzione dell'orario giornaliero (mediante un piano concordato di permessi/ferie) oppure una flessibilità dell'orario di lavoro in ingresso e in uscita, anche mediante la contrazione della pausa pranzo.

La flessibilità come leva per migliorare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti può essere anche utilizzata nell'organizzazione del lavoro, come previsto nell'accordo Gucci Retail (2022), dove le parti «conscie del fatto che un corretto bilanciamento tra vita personale e lavorativa rappresenta un fattore strategico per favorire un ambiente di lavoro sereno e sicuro [...] intendono individuare un sistema integrato di programmazione del lavoro che coniughi le suddette diverse esigenze» anche con gli obiettivi aziendali di crescita. Ciò viene nella pratica definito attraverso la programmazione del calendario annuale delle aperture e delle chiusure e delle ferie; il *planning* trimestrale dei turni di lavoro e dei riposi, tenendo conto del lavoro domenicale e delle necessità dei lavoratori con figli o *caregivers*.

Per quanto attiene alla **flessibilità organizzativa**, come già sottolineato in precedenza, il lavoro agile rappresenta per i dipendenti delle aziende una modalità che consente di facilitare il *work-life balance* (Aon, 2023; Pwc, 2024). Ciò è stato di recente confermato nell'accordo aziendale Manpower (2024): «in relazione allo smart-working, le parti confermano l'importanza fondamentale legata alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro come parte di un più generale benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, anche come fattore idoneo a sostenere l'impegno e il coinvolgimento degli/le stessi/e e pongono, altresì grande attenzione alle tematiche connesse con la sostenibilità economica, sociale e ambientale» e, per questo, confermano la regolamentazione dell'istituto per come definita dall'accordo del 2022 in tema. È inoltre interessante segnalare la specifica regolamentazione prevista dall'accordo Ifoa (2024) che, a tutela anche dei dipendenti con figli o *caregivers*, individua dei criteri per l'eventuale superamento del numero massimo delle giornate di *smart-working* su base mensile nonché per la deroga al divieto di *smart-working* nella giornata di lunedì.

Il lavoro agile rappresenta una modalità della prestazione ormai molto diffusa nelle aziende, le quali, oltre a generalmente regolamentare il lavoro agile in via ordinaria, introducono in alcuni casi anche delle strategie sperimentali. Di recente, in tal senso, Irideos (2024) ha sottoscritto un accordo aziendale sperimentale che prevede la possibilità di svolgere, in un periodo di sei mesi, 80 giorni di *smart working*.

Welfare aziendale

Servizi, prestazioni e beni di welfare aziendale sono generalmente riconosciuti attraverso la messa a disposizione di un credito welfare o tramite la previsione della welfarizzazione del premio di risultato.

Sotto il primo profilo, l'ammontare del credito welfare è variabile: ad esempio, Lottomatica (2023), riconosce un credito di 200 euro a tutti i dipendenti a tempo indeterminato per il 2023; AON (2023) mette a disposizione tramite piattaforma un importo annuo di 350 euro mentre un importo maggiore è invece riconosciuto da Gucci Retail (2022) che assegna un credito welfare di 1.600 euro, erogato in tre tranches annuali per i tre anni di validità del contratto aziendale. Una differenziazione degli importi del credito welfare in base alla categoria professionale è prevista dall'accordo Renault Italia (2024), che eroga 600 euro ai quadri e 450 euro agli impiegati e operai.

Per quanto concerne invece la conversione del premio di risultato, l'accordo sindacale sottoscritto da Synlab (2024) in materia, consente ai dipendenti degli studi professionali di convertire le somme del premio di risultato previsto per il 2024 in servizi di welfare erogati tramite piattaforma digitale. Tra i servizi offerti figurano quelli relativi «ad istruzione dei familiari e della sfera educativa, assistenza familiari, interessi sui mutui, previdenza integrativa, buoni acquisto presso punti vendita, cultura, tempo libero e benessere». Il rinvio alle prestazioni di welfare di cui al secondo comma dell'art. 51 del TUIR è presente anche nell'accordo sul premio di risultato di Eataly (2024).

Come rilevato per il livello nazionale, non mancano diverse regolamentazioni di miglior favore per l'anticipo delle somme del trattamento di fine rapporto, così da sostenere i dipendenti che devono far fronte a spese familiari (Valentino Retail, 2023; Manpower, 2024, Maisons du Monde Italie, 2024, Stroili Oro, 2024).

Tra i servizi messi a disposizione per sostenere il benessere dei dipendenti, particolarmente interessante è il servizio di supporto psicologico istituito da Ifoa (2024), la cui attivazione è demandata all'azienda entro tre mesi dalla sottoscrizione dell'accordo «per far fronte al diffuso aumento del livello di stress, ansia e disagio psicologico causato dalla sempre più difficile conciliazione del lavoro con gli impegni familiari, in particolare con il lavoro di cura e di assistenza».

Infine, si segnala che alcune aziende erogano anche dei contributi welfare specifici, come testimoniato dall'accordo Lottomatica (2023) dove le parti sanciscono il riconoscimento di un contributo ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. f bis del TUIR pari a 450 euro per anno scolastico di iscrizione all'asilo nido o alla scuola materna.

2.4. Il ruolo degli enti e fondi bilaterali nell'erogazione di misure di welfare a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie

2.4.1. Le prestazioni di Corporate Family Responsibility erogate dagli enti bilaterali nazionali e territoriali

Gli enti bilaterali, sia a livello nazionale che a livello territoriale, riconoscono delle prestazioni di welfare a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie.

Si tratta in tal caso di prestazioni di welfare bilaterale ovvero di «misure di welfare frutto di accordo tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro a tutti i livelli di contrattazione e condivide tratti tipici delle forme di mutualismo sviluppatesi storicamente».

Le misure di welfare bilaterale sono generalmente erogate attraverso iniziative degli enti bilaterali sono particolarmente significative soprattutto per i dipendenti di organizzazioni prive di contrattazione aziendale⁴⁹.

Per dare conto di come si sviluppa questo filone di prestazioni di welfare, di seguito si effettuerà una rassegna (esemplificativa e non esaustiva) delle diverse tipologie di prestazioni erogate ai dipendenti e ai loro famigliari dagli enti bilaterali nazionali e/o territoriali a titolo di “contributi di solidarietà”, “sussidi”, “prestazioni sociali”⁵⁰.

Prima di entrare nel merito delle misure di bilaterale, è bene individuare quelle che sono le principali caratteristiche degli enti bilaterali considerati, almeno da un punto di vista strutturale, così da evidenziare sin da subito il ruolo assegnato a ciascun livello nei diversi sistemi di relazioni industriali.

Alcuni CCNL prevedono un sistema bilaterale articolato attraverso un ente bilaterale nazionale e enti bilaterali territoriali, costituiti a livello regionale e/o provinciale (CCNL Terziario Distribuzione e Servizi, CCNL Acconciatura ed

⁴⁹ M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Settimo Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2024, p. 268.

⁵⁰ Parte degli esempi di prestazioni di welfare bilaterale sono state estratte dalle analisi svolte in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quinto Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 89-102; EBINTER, ADAPT (in collaborazione con), *Le misure di work-life balance nel settore terziario*, Romana Editrice, marzo 2024, pp. 43-52; M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Settimo Rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2024, pp. 89-102; EBINTER, *Trasformazioni del mercato del lavoro e nuovi bisogni. Le sfide per gli enti bilaterali territoriali del terziario*, giugno 2024, pp. 30-44.

Estetica, CCNL Pubblici Esercizi, CCNL Turismo), le cui funzioni possono essere diversificate. In alcuni casi, l'ente bilaterale nazionale ha funzioni di coordinamento e vigilanza nei confronti della rete territoriale di enti bilaterali, che invece sono quelli che erogano direttamente le prestazioni di welfare bilaterale (EBINTER, EBNT, EBNA). In altri casi, invece, è direttamente l'ente nazionale ad erogare prestazioni di bilaterale ai lavoratori (EBIFARM, EBIPRO, EBNAIP, EBINPROF). Un caso particolare, in questo quadro, è rappresentato dall'ente bilaterale istituito nell'ambito del CCNL Vigilanza Privata (EBINVIP) che, pur avendo una rete di enti territoriali che erogano le prestazioni di welfare, ha previsto l'erogazione di uno speciale contributo sociale per i lavoratori iscritti (*infra*).

Entrando nel merito delle prestazioni di welfare bilaterale riconosciute dagli enti nazionali e territoriali, per i dipendenti a cui si applica il CCNL Agenti immobiliari, **EBNAIP** rappresenta la struttura a cui le parti firmatarie hanno assegnato, tra le diverse funzioni, l'erogazione di prestazioni in favore dei lavoratori. Le prestazioni erogate dall'ente sono perlopiù di natura sanitaria (*infra*), ad eccezione dell'assegno di natalità una tantum di 600 euro riconosciuto ai dipendenti in caso di adozione o nascita, non cumulabile tra i genitori.

EBINPROF, ossia l'Ente bilaterale per i dipendenti da proprietari di fabbricati, riconosce ai lavoratori nonché ai loro figli delle borse di studio. Attraverso l'indizione di bandi di concorso, l'ente bilaterale nazionale mette a disposizione 120 borse di studio, suddivise in 3 categorie e 3 sottocategorie, distinte per tipologia di beneficiario e ammontare. In particolare, per il 2024, sono messe a bando:

- 36 borse di studio di 3.000 euro ciascuna per coloro che hanno sostenuto l'esame di laurea nel 2024 (di cui tre borse di studio da 4.000 euro destinate coloro che hanno discusso la tesi in materia di diritto del lavoro o scienze sociali ed economiche);
- 46 borse di studio di 2.000 euro ciascuna a studenti universitari che hanno acquisito nell'anno accademico 2023-2024 almeno il 70% dei C.F.U. previsti dal piano di studio (di cui tre destinate prioritariamente a studenti in condizioni di disabilità);
- 38 borse di studio di 1.500 euro ciascuna a studenti di istituti o scuole superiori che hanno superato l'esame di stato a conclusione dell'anno scolastico 2023/2024 (di cui tre borse di studio destinate prioritariamente a studenti in condizioni di disabilità).

Alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti da farmacie private, **EBIFARM** riconosce diverse prestazioni in forma diretta, soprattutto per coloro che sono situazioni di difficoltà socioeconomica, circoscrivendo il campo di applicazio-

ne soggettivo attraverso l'individuazione di una soglia ISEE che i richiedenti devono avere per poter far domanda delle prestazioni. Ai lavoratori *caregivers*, ad esempio, è riconosciuto un contributo annuale di 400 euro per l'assistenza di familiari non autosufficienti mentre ai lavoratori genitori con uno o più figli che frequentano l'asilo nido è erogato il contributo "genitorialità" di 250 euro.

Nel settore degli studi professionali, invece, sono numerose le prestazioni di bilaterale gestite dall'**EBIPRO**⁵¹, di cui sono destinatari anche i familiari dei dipendenti. Tramite la gestione ordinaria, l'ente bilaterale nazionale eroga numerose prestazioni sottoforma di rimborso, come ad esempio i contributi per le spese relative:

- alle attività sportive e motorie riconosciute dal CONI e/o per l'abbonamento in palestra (pari al 40% delle spese sostenute fino ad un importo massimo di 400 euro);
- all'acquisto di testi scolastici, anche in formato digitale, per i figli dei dipendenti iscritti alla scuola primaria e secondaria (pari all'80% delle spese sostenute, fino ad un importo massimo di 200 euro per richiesta e per ciascun dipendente iscritto);
- al pagamento delle tasse universitarie, per l'iscrizione del dipendente e/o dei figli, relative all'anno accademico corrente (pari al 40% delle spese sostenute, fino a un importo massimo di 400 euro per richiesta);
- all'iscrizione all'asilo nido dei figli dei dipendenti, fino a tre anni di età (pari al 20% delle spese sostenute per la quota di iscrizione, la retta mensile/annuale e le quote aggiuntive per refezione o attività di supporto, fino a 600 euro per anno scolastico, elevato ad euro 800 euro nel caso di figli portatori di disabilità ai sensi della legge n.104/1992)
- all'acquisto di un abbonamento nominativo di trasporto pubblico di cui è titolare il dipendente per il tragitto casa-lavoro (pari al 50% delle spese sostenute fino a un importo massimo di 200 euro).

⁵¹ Per una ricostruzione sintetica della bilateralità nel sistema di relazioni industriali Confprofessioni e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, si veda A. ZOPPO, *L'evoluzione del Sistema bilaterale nel settore delle attività professionali*, in *Bollettino ADAPT* 14 marzo 2022, n. 10.

Passando invece alle prestazioni erogate ai dipendenti a cui trova applicazione il CCNL Vigilanza Privata, come anticipato, a livello nazionale l'**E-BINVIP** eroga un contributo sociale per sostenere le spese dei dipendenti *caregivers*, dato che le attività di cura svolte per assistere persone non autosufficienti hanno anche delle ripercussioni economiche sulle famiglie. È questa la motivazione che ha spinto l'ente a «offrire un sostegno ai lavoratori e alle lavoratrici della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza che vivono quotidianamente le difficoltà legate alla disabilità»⁵². Il contributo di non autosufficienza, pari a 300 euro (elevato a 500 se l'assistenza riguarda un figlio minore) è riconosciuto ai dipendenti con disabilità al 100% o in possesso dei requisiti stabiliti della legge n.104/1992 per sé o per l'assistenza prestata in modo continuativo ad un parente (entro il secondo grado) con disabilità in situazione di gravità, anche non convivente, ed è erogabile una sola volta nel corso dell'anno di riferimento e per un solo parente.

Passando alla rete territoriale di enti bilaterali nel settore della vigilanza privata, sono diverse le strutture territoriali che riconoscono dei contributi a sostegno delle spese legate all'educazione e all'istruzione dei figli o all'assistenza familiare. A titolo esemplificativo, l'EBITEV, ovvero l'ente territoriale vigilanza privata della regione Lazio, riconosceva per l'anno 2019-2020 un "sussidio" ai lavoratori a titolo di contributo per l'iscrizione dei figli alla scuola di ammontare pari a 200 euro (per l'iscrizione dei figli al primo anno di scuola secondaria di secondo grado) o 100 euro (per l'iscrizione dei figli al secondo, terzo, quarto e quinto anno di scuola secondaria di secondo grado), richiedibile dai dipendenti per una sola persona per ciascun nucleo familiare. In Veneto, invece, l'EBIVEV ha riconosciuto dei sussidi a sostegno delle spese di educazione e istruzione dei figli dei dipendenti il cui ammontare varia in base al grado di istruzione (150 euro, se iscritti alla scuola secondaria; 250 euro se iscritti all'asilo nido, scuola materna o università). Particolarmente interessante, in ottica di coordinamento delle prestazioni di bilaterale tra il livello nazionale e territoriale, è quanto previsto dall'appena citato ente territoriale che, a seguito del riconoscimento del contributo per la non autosufficienza da parte dell'ente nazionale (*supra*), ha deliberato la sospensione del contributo riconosciuto a livello territoriale e al medesimo titolo, in quanto superato.

⁵² Così come si legge sul sito dell'ente: <https://www.ebinvip.it/attivita/sociali/contributo-di-non-autosufficienza-per-maggiori-informazioni-e-per-inoltrare-la-domanda-clicca-qui/>.

Per quanto afferisce invece al settore artigiano, l'**EBNA** – l'ente bilaterale del nazionale artigianato – coordina, incentiva e sviluppa il sistema bilaterale territoriale, costituito a livello regionale, e che rappresenta il canale attraverso il quale sono erogate delle prestazioni di bilaterale. Da questo punto di vista, sicuramente la bilateralità artigiana rappresenta un sistema strutturato e capillare sul territorio e che, attraverso l'erogazione di contributi, concorre al sostegno del reddito dei dipendenti dalle aziende artigiane e delle loro famiglie.

Per le aziende artigiane nel territorio lombardo, ad esempio, l'ELBA riconosce un contributo per le spese dell'acquisto dei libri scolastici (200 euro per ogni figlio); delle borse di studio per i figli dei dipendenti (650 euro per il diploma, 400 euro per l'iscrizione al secondo e terzo anno di università) e un contributo per campi estivi dei figli durante i periodi di chiusura delle scuole (250 euro). A sostegno del reddito delle famiglie, invece, sono erogate delle prestazioni di welfare bilaterale che hanno come obiettivo alleggerire le spese che possono avere un forte impatto sul bilancio familiare. Tra queste figura il contributo riconosciuto ai dipendenti titolari o cointestatari di un mutuo a tasso variabile per l'acquisto della prima casa o il contributo per l'affitto relativo all'abitazione principale dei dipendenti. Anche l'EBAC calabrese interviene riconoscendo, tra le diverse prestazioni, un contributo a sostegno delle spese legate al canone di locazione dell'abitazione, in questo caso, però, riconoscendolo alle giovani coppie di lavoratori dell'artigianato di età non superiore a 40 anni, che hanno contratto il matrimonio da almeno 12 mesi e che sono residenti nell'immobile affittato (250 euro). Secondo quanto previsto nel regolamento 2024 dell'EBAP Piemonte, sono diverse le prestazioni di accessibili ai dipendenti e alle famiglie. Focalizzando l'attenzione sulle prestazioni erogate per sostenere le attività di cura dei dipendenti, si segnala che nell'area sostegno all'educazione/istruzione dei figli, sono previsti diversi contributi a titolo di rimborso, il cui ammontare varia tra i 300 e i 700 euro a seconda della causale, assegnando molte risorse soprattutto per il rimborso delle spese relative ai servizi educativi dei figli minorenni (700 euro per ogni figlio che frequenta servizi per l'infanzia, a cui si aggiungono 300 euro per la partecipazione a centri/*campus* estivi e pre/dopo scuola nonché 350 euro di rimborso per mensa scolastica per chi frequenta la scuola dell'infanzia e dell'obbligo). A sostegno dei lavoratori *caregivers*, invece, sono riconosciuti due contributi ai nuclei familiari in cui vi sia, rispettivamente, un minore disabile o un genitore non autosufficiente. Nel dettaglio, nel caso in cui:

a) vi sia un componente di età fino a 18 anni disabile ex art. 3, primo e terzo comma, L. n. 104/1992, debitamente certificato, è riconosciuto un contributo fisso pari a 100 euro netti per ciascuna giornata nella quale il minore è sotto-

posto a visita medica, per massimo di cinque visite, con un importo massimo annuo erogabile pari a 500 euro per nucleo familiare;

b) vi sia un genitore riconosciuto “non autosufficiente”, debitamente certificato da specifica attestazione medico-collegiale, è riconosciuto un contributo annuale fisso pari a 1.000 euro per nucleo familiare.

Tra le prestazioni offerte dal medesimo ente, figura inoltre un contributo *una tantum* straordinario per nucleo familiare, pari a 250 euro e riconoscibile ai nuclei che hanno un ISEE fino a 35.000 euro, riconosciuto per sostenere il reddito delle famiglie più colpite dal caro energia.

Il filone di prestazioni di sostegno al reddito e legato alla copertura, almeno parziale, delle spese ordinarie familiari, è sviluppato anche a titolo d’esempio dall’ente bilaterale delle aziende artigiane campane (EBAC) che, tra le diverse misure, riconosce:

- a) un contributo per i dipendenti che fruiscono del congedo parentale (200 euro mensili, per 6 mesi);
- b) un’indennità per il sostegno dei nuclei familiari conviventi ove sia presente una o più persone con disabilità di cui all’art.3 comma 3 della L. n. 104/1992 (*una tantum* di 600 euro per anno solare);
- c) un contributo “caro energia” per le famiglie che hanno registrato almeno il 30% di aumento delle spese per le utenze domestiche nell’arco di un anno (150 euro);
- d) un contributo per il rimborso delle spese legate all’acquisto della prima casa e afferenti alla perizia necessaria per l’accesso al mutuo o alle spese notarili (30% delle spese, fino a massimo 500 euro).

Molte prestazioni a sostegno del reddito della famiglia sono infine riconosciute, per questo settore, anche dall’EBAS, l’ente bilaterale artigiano attivo nella regione Sardegna, tra le quali – anche in questo caso – molte sono indirizzate a sostenere la genitorialità. L’ente riconosce infatti sia un contributo forfettario a favore dei lavoratori/titolari/soci per nascita/adozione figlio pari a 500 euro per ogni nascita (con un massimale di 1.000 euro per i lavoratori) oltre che a diversi sussidi nell’area educazione e istruzione dei figli (contributo asilo nido/scuola materna, borse di studio). Con l’intento di ridurre l’impatto delle spese legate all’abitazione, infine, si segnala che l’EBAS eroga delle prestazioni, come ad esempio il contributo forfettario per spese sostenute dal dipendente per il pagamento di interessi, conseguenti all’accensione di un prestito/finanziamento/mutuo, finalizzato all’acquisto, manutenzione, costruzione e/o ristrutturazione casa e/o all’acquisto di mezzi di trasporto, pari al 100% della spesa con un massimale fino a 250 euro l’anno.

Per quanto attiene invece al settore terziario, distribuzione e servizi, al sistema **EBINTER** (che a livello nazionale non eroga sussidi in favore delle famiglie) fa riferimento una fitta rete di enti bilaterali territoriali che erogano numerose prestazioni di welfare.

A sostegno delle famiglie dei dipendenti da aziende del terziario nell'area metropolitana bolognese, EBITERBO eroga diverse tipologie di prestazioni economiche legate all'utilizzo delle fattispecie sospensive dal lavoro riconosciute *ex lege*. L'ente, infatti, riconosce dei contributi, ad esempio, per il congedo parentale (50% della retribuzione, nei sei mesi di congedo non indennizzati da INPS); per la fruizione del congedo/dei permessi per malattia del figlio (50% della retribuzione per 15 giorni all'anno, se il figlio ha un'età inferiore ai tre anni oppure per cinque giorni all'anno, se il figlio ha un'età compresa tra i tre e gli otto anni). Lo stesso ente, inoltre, eroga diversi contributi per sostenere le spese legate alle attività di cura e di assistenza di familiari di varia natura, che vanno dal contributo per l'utilizzo di servizi per l'educazione e assistenza dei figli (contributo centri estivi, massimo 300 euro; contributo *baby sitter*, tra i 450 e i 900 euro) fino al contributo per l'assistenza a non autosufficienti o familiari con età superiore a 80 anni, il cui ammontare varia sulla base dello stato o meno di convivenza con l'assistito (900 euro se non convivente; 1200 euro se convivente).

52

Nell'area delle spese legate all'istruzione ed educazione dei figli, ad esempio, EBIT Lazio eroga diversi sussidi, a titolo di rimborso, per l'acquisto dei libri scolastici per l'istruzione secondaria e i libri di testo universitari (i 250 e i 300 euro l'anno); per le tasse universitarie (fino a 400 euro) e per le spese per l'iscrizione dei figli dei dipendenti tra i quattro e i 14 anni presso centri estivi (50 euro a settimana fino ad un massimo di 300 euro). Per le prime due tipologie di prestazione appena citate, sono ammesse le spese sostenute dal dipendente sia per sé che per i figli.

Anche l'ente bilaterale del terziario di Rovigo riconosce numerose prestazioni destinate a supportare la genitorialità, come il premio natalità (200 euro a figlio per i neogenitori); il contributo per le spese sanitarie sostenute per i figli (500 euro l'anno) e tutti i contributi legati all'educazione e all'istruzione di ciascun figlio, erogati in questo caso in forma rimborsuale, per il 100% delle spese annuali relative l'asilo nido (fino a 240 euro); all'acquisto dei testi scolastici (fino a 150 euro) e alle tasse universitarie (fino a 150 euro).

Nel settore terziario esistono inoltre degli enti bilaterali che, a livello territoriale, agiscono congiuntamente con le strutture territoriali di **EBNT** (l'ente bilaterale nazionale del turismo), al fine di agire sinergicamente al sostegno dei lavoratori dei due settori nel medesimo territorio. Un esempio in tal senso è offerto dal fondo comune costituito dagli enti bilaterali del commercio e del

turismo di Cuneo che mettono a disposizione dei dipendenti dalle imprese turistiche e commerciali numerose prestazioni di sostegno al reddito, sotto forma di rimborsi, a sostegno delle spese legate alle attività di cura e educazione dei propri figli. Tra queste, figurano, ad esempio, il contributo *una tantum* per la fruizione del congedo parentale (500 euro) e i diversi sussidi erogati a titolo di rimborso per alcune spese per l'istruzione dei figli, ciascuno di 200 euro, per a) la mensa scolastica dei figli; b) l'acquisto dei libri; c) l'iscrizione agli asili nido e scuole dell'infanzia; d) l'iscrizione a centri estivi; e) l'iscrizione al pre-ingresso e doposcuola.

Focalizzando l'attenzione, infine, sugli enti territoriali che assicurano, a livello territoriale, delle prestazioni di bilaterale in favore dei soli dipendenti del settore turismo, è possibile indicare tra gli esempi quanto previsto dall'EBT, l'ente bilaterale turismo della provincia di Venezia, il cui catalogo di prestazioni relativo ai contributi per i lavoratori è molto ampio, prevedendo diversi sussidi a integrazione di diverse causali. Da un lato, vi sono tutte quelle prestazioni legate alla genitorialità e alle spese per l'educazione dei figli; dall'altro lato, figurano delle prestazioni dal carattere più sanitario. Nella prima area si possono citare i contributi (annui) erogati: per figli disabili (600 euro); per i libri scolastici (tra i 150 e i 200 euro a seconda del livello di istruzione) e libri non scolastici (100 euro); per i buoni mensa scuola primaria a tempo pieno (200 euro); per le tasse universitarie (300 euro) e per i centri estivi (150 o 250 euro a seconda che l'iscrizione riguardi, rispettivamente, uno o più figli). Nella seconda area, invece, rientrano i sussidi messi a disposizione per le spese per l'apparecchio ortodontico figli (contributo biennale di 500 euro); per l'acquisto di parafarmaci (100 euro); per le spese dentistiche non rimborsate dai fondi di assistenza sanitaria (200 euro).

2.4.2. Le prestazioni di welfare sanitario destinate ai familiari erogate attraverso fondi e casse bilaterali

I sistemi di bilateralità costituiti dalle parti sociali, tuttavia, non si esauriscono nella creazione di enti nazionali e territoriali ma si articolano altresì attraverso dei fondi o casse destinate all'erogazione di specifiche prestazioni di welfare contrattuale.

Tra le misure di *Corporate Family Responsibility* riconosciute attraverso strumenti bilateralmente costituiti dalle parti sociali possono esser fatte rientrare anche quelle prestazioni di welfare sanitario che sono indirizzate ai dipendenti e ai loro familiari.

Concentrando l'attenzione sull'assistenza sanitaria integrativa, è bene specificare che quest'ultima rappresenta uno dei temi centrali delle politiche di welfare sviluppate attraverso la contrattazione collettiva, le quali mirano alla costruzione di un sistema capace di fornire, in ambito sanitario, delle prestazioni integrative e/o sostitutive rispetto a quelle erogate dal sistema pubblico. Nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali qui oggetto di analisi è possibile fornire alcuni esempi di come tali organismi forniscano prestazioni dirette o indirette di tipo sanitario volte a supportare i dipendenti e le loro famiglie⁵³ (tabella 7).

Entrando nel merito delle prestazioni di welfare sanitario destinate a sostenere le famiglie, è possibile far riferimento a tutte quelle prestazioni riconosciute, ad esempio, alle lavoratrici in gravidanza (c.d. "pacchetto maternità") nonché a specifiche prestazioni indirizzate ai familiari o figli di coloro che sono iscritti.

Diversi CCNL analizzati rinviano al Fondo EST e alla Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri (Qu.A.S.), ambedue istituiti nell'ambito del sistema di relazioni industriali facente capo a Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs-Uil.

A **Qu.A.S.** sono iscritti i dipendenti con qualifica di quadro a cui si applicano ben otto dei tredici CCNL analizzati. Si deve però segnalare che i quadri rappresentano anche i soli destinatari delle prestazioni, essendo esclusa l'estensione al nucleo familiare, fatta eccezione per quanto previsto rispetto alla tutela del figlio/a. Con specifico riguardo alle prestazioni di cui sono beneficiari i figli dei quadri iscritti a Qu.A.S., secondo quanto previsto dal Tariffario Nomenclatore 2025 della Cassa, è riconosciuto il rimborso delle visite specialistiche effettuate nel primo anno di vita del figlio/a per patologie certificate, previa iscrizione del figlio/a secondo la procedura specificatamente prevista, per un importo pari a 80 euro per visita specialistica pediatrica, fino a un massimo di sei volte durante il periodo di iscrizione. Di pari importo è il rimborso erogato per visita specialistica per i figli (ad esclusione di quella odontoiatrica e di quella psicologica), anche in questo caso per un massimo di sei richieste durante il periodo di iscrizione. In ottica di sostegno alle famiglie, rientrano le prestazioni riconosciute in via specifica alle lavoratrici con qualifica di quadro in caso di gravidanza.

⁵³ Per un approfondimento specifico in materia di assistenza sanitaria integrativa, con uno specifico focus sul settore terziario, si rinvia a EBINTER, ADAPT (in collaborazione con), *Assistenza sanitaria integrativa e nuovi bisogni: ruolo e prospettive per i fondi del settore terziario*, in corso di pubblicazione.

Qu.A.S. prevede in questo caso una disciplina specifica per il rimborso di particolari esami e visite, che spaziano dai 600 euro riconosciuti in caso di amniocentesi ai 250 euro per la puntura epidurale nel parto, fino al rimborso di diversi esami specifici con importi differenziati in base alla tipologia.

Il **Fondo EST**, invece, rappresenta il fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento per i dipendenti a cui si applicano sei CCNL analizzati e che hanno una qualifica diversa da quella di quadro (impiegati, operai). Esso prevede l'erogazione in via diretta del c.d. "pacchetto maternità", indirizzato alle lavoratrici iscritte, comprensivo di una serie di prestazioni in forma rimborsuale che riguardano tutte le visite/controlli ostetrico ginecologici effettuati/e sia in strutture pubbliche che private, per un massimo di 1.000 euro a gravidanza, a cui si aggiunge "l'indennità parto" di 80 euro per ogni giorno di ricovero, per un massimo di sette notti, riconosciuta anche in caso di ricovero per aborto spontaneo, terapeutico o volontario. Rispetto a tale pacchetto diverse novità sono state introdotte nel 2025, come ad esempio l'eliminazione del limite del numero di visite rimborsabili e il rimborso di tutte le visite specialistiche finalizzate al monitoraggio/controllo della salute della gestante e del feto, indipendentemente dalla tipologia di visita effettuata.

Anche il **Fondo FAST**, a cui sono iscritti i dipendenti da aziende nel settore turismo, eroga diverse prestazioni sia in via diretta che tramite convenzione. A sostegno indiretto delle famiglie, sono previste delle prestazioni in caso di non autosufficienza. È anzitutto riconosciuto un rimborso per assistenza al lavoratore non autosufficiente che, a causa di una malattia o di infortunio, si trovi a non essere in grado di svolgere, del tutto o in parte, le più comuni attività della vita quotidiana in autonomia, per un periodo non superiore a due anni. In questo caso, il rimborso si riferisce alle spese sostenute per prestazioni sociosanitarie per il personale di supporto e assistenza (badanti) e per il ricovero in residenze sanitarie assistite, fino a un massimo di 4.800 euro annui, pro quota per i mesi di iscrizione. In aggiunta, il fondo FAST prevede altresì un rimborso per "*Long Term Care*" ovvero per assistenza a familiari in condizioni di grave non autosufficienza, fruibile dal familiare in linea retta o collaterale di primo grado e, per le famiglie di fatto, il convivente purché presente nello stato di famiglia, fino a 3.000 euro annui per nucleo familiare. In questo caso è previsto il rimborso del 50% della quota a carico dell'utente per la retta di permanenza nelle residenze sanitarie assistenziali nonché il rimborso della retta in centri diurni integrati, in strutture di riposo e delle spese legate all'assistenza fornita da un/a badante o di tipo infermieristico e/o riabilitativa domiciliare. Il fondo per i dipendenti del settore turistico prevede infine l'erogazione di prestazioni sanitarie indirizzate a sostenere la formazione di nuove famiglie, attraverso, da una parte, il pacchetto maternità di cui

sono destinatarie le lavoratrici, e dall'altra, delle prestazioni rimborsuali per i trattamenti di procreazione medicalmente assistita (terapia di stimolo, prelievo ovociti/gameti, tecniche di inseminazione). Per quest'ultima categoria di prestazioni, il fondo prevede un rimborso fino a massimo 1.000 euro annui e per un unico trattamento nel corso dell'intero ciclo di vita fertile, il quale può essere richiesto dalla coppia in cui almeno uno dei due componenti risulti regolarmente in copertura.

Per quanto afferisce invece al pacchetto maternità previsto dal fondo FAST, esso prevede il rimborso di diverse prestazioni fino ad un massimo di 1.500 euro l'anno e per evento, tra le quali rientrano a titolo esemplificativo quattro visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a sei in caso di gravidanza a rischio), una visita anestesiologicala e l'amniocentesi. Come previsto dal fondo EST, anche il fondo FAST eroga un'indennità di parto per ogni giorno di ricovero (80 euro) e fino a un massimo di sette giorni, da escludersi dal tetto massimo previsto per il pacchetto maternità. Si segnala inoltre che il Fondo FAST non prevede la possibilità di richiedere il rimborso di spese sanitarie per i familiari a carico, né l'estensione della copertura assicurativa ai familiari degli iscritti attraverso una contribuzione aggiuntiva.

Passando invece alle prestazioni sanitarie riconosciute ai dipendenti del settore della vigilanza privata, nonché ai loro familiari, il fondo **FASIV** riconosce, ad esempio:

- a) fino a 100 euro per il dentista per i figli dai sei ai 14 anni per trattamenti ortodontici per malocclusioni;
- b) fino a 1.500 euro per accertamenti prenatali sostenute dalla gestante durante la gravidanza;
- c) fino a 10.000 euro per le spese sostenute dall'iscritto per eventi chirurgici del figlio nel primo anno di vita per la correzione di malformazioni congenite, comprese le visite e gli accertamenti diagnostici pre e post-intervento, nonché la retta di vitto e pernottamento dell'accompagnatore nell'Istituto di cura o in struttura alberghiera per il periodo del ricovero.

Tramite **CADIPROF** è prevista l'erogazione di prestazioni di carattere sanitario e di cui sono destinatari anche i familiari dei dipendenti degli studi professionali, dal carattere, anche in questo caso, di tipo rimborsuale. È interessante notare che, a seguito del rinnovo intervenuto nel 2024, le parti hanno previsto esplicitamente l'estensione delle coperture sanitarie anche ai familiari dei lavoratori iscritti. Tramite il c.d. "pacchetto famiglia", infatti, sono erogate prestazioni di «sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori degli studi pro-

fessionali per gli specifici bisogni legati alla famiglia, nell’ottica di agevolare quanto più possibile la conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro»⁵⁴.

Le prestazioni sono numerose e, tra queste, figurano i contributi:

- a) per l’assistenza ai figli di età fino ai tre anni, specificatamente pari a 250 euro per spese di assistenza ai figli fino a un anno di età e, di pari ammontare, per le spese di assistenza pediatrica per i figli di età compresa tra i due e i tre anni;
- b) a sostegno della genitorialità, pari a 1.200 euro per le spese sostenute per la procreazione medicalmente assistita;
- c) di paternità, pari a 1.000 euro per le spese sostenute dagli iscritti per la gravidanza della coniuge o convivente non iscritta;
- d) a sostegno dei *caregivers*, di 1.200 euro per le spese sostenute per sé o per i familiari in condizioni di grave non autosufficienza;
- e) pari al 50% delle spese sostenute per l’assistenza ai figli di età compresa tra i tre e i 18 anni che hanno una disabilità senza connotazione di gravità, fino a massimo 600 euro l’anno.

Dal carattere invece più strettamente sanitario sono ulteriori tipologie di contributi, come ad esempio, quello riconosciuto a titolo di rimborso delle spese sostenute per i vaccini (anche dei familiari), il cui valore dipende dalla tipologia di vaccino entro dei massimali stabiliti, nonché il contributo sperimentale “BenEssere in famiglia”, che, invece, rimborsa parzialmente le spese sostenute per servizi di consulenza psicologica per i dipendenti o supporto psicologico per i figli a carico fino a 18 anni di età per i disturbi dell’apprendimento e del neuro-sviluppo. L’ammontare di quest’ultimo contributo varia in base alla scelta del professionista ovvero alla sua adesione o meno alla rete convenzionata.

Per i dipendenti da agenti immobiliari professionali è l’ente bilaterale nazionale **EBNAIP** a riconoscere diverse prestazioni, tramite l’istituzione di una autonoma e separata sezione contabile e patrimoniale dell’ente stesso. A sostegno delle famiglie, come sopra richiamato (§ 2.4.1) l’ente prevede come prestazione integrativa l’erogazione di un “assegno di natalità/adozione” quale contributo *una tantum* per una nascita/adozione non cumulabile tra i genitori, per un massimo di 600 euro *pro-capite*.

⁵⁴ Come esplicitato in CADIPROF, *Pacchetto Famiglia. Guida alle prestazioni*, 2024.

Di recente istituzione è il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da farmacie private (**FASIFAR**), che prevede delle coperture e dei servizi garantiti specifiche in base alla tipologia di iscritti ovvero i farmacisti iscritti ad ENPAF-EMAPI e i dipendenti non farmacisti. Tuttavia, relativamente al pacchetto maternità, non sussistono delle differenziazioni tra farmacisti e non farmacisti. Tale pacchetto ricomprende diverse prestazioni in gravidanza (ecografie di controllo tramite strutture convenzionate, amniocentesi, analisi del sangue, visite specialistiche ginecologiche ed ostetriche) e, in caso di aborto avvenuto dopo il terzo trimestre, riconosce anche il trattamento psicoterapico che si rende necessario fino ad un massimo di 15 sedute per evento, se erogato da terapeutici convenzionati. È inoltre prevista la garanzia di una visita ginecologica di controllo dopo il parto. Il pacchetto gravidanza, in ogni caso, rimborsa fino a 1.500 euro a persona annualmente, per il complesso delle spese ammesse. Nel tetto massimo non sono ricompresi i 70 euro giornalieri erogati in caso di ricovero per il parto, per un massimo di 15 giorni (corrisposti anche in caso di aborto terapeutico).

Ai dipendenti a cui di applica il CCNL Portieri diverse contributi sono riconosciuti dalla **Cassa Portieri** che eroga prestazioni, oltre che di tipo sanitario, anche di assistenza integrativa. In quest'ultimo caso di tratta di contributi riconosciuti al verificarsi di eventi che comportano la necessità di sostenere spese impreviste e molti sono indirizzati proprio a sostenere le famiglie, come:

- a) assegno per nascita, erogato per ciascun nuovo nato, pari a una somma una tantum di 1.000 euro;
- b) contributo per figli portatori di invalidità non inferiore al 70%, pari a 2.000 euro l'anno;
- c) contributo per familiari portatori di invalidità non inferiore al 70%, pari a 1.291,14 euro l'anno;
- d) contributo agli eredi in caso di decesso del dipendente, pari a 350 euro una tantum.

Tra le prestazioni dal carattere sanitario riconosciute dalla Cassa Portieri, invece, figura il pacchetto maternità, comprensivo di ecografie di controllo; amniocentesi; analisi del sangue per il monitoraggio della gravidanza; visite specialistiche di controllo sull'andamento della gravidanza e, in caso di aborto avvenuto dopo il primo trimestre di gravidanza, l'eventuale successivo trattamento psicoterapico che si renda necessario, fino ad un massimo di 15 sedute per evento. Il tetto massimo riconosciuto per il pacchetto maternità in questo caso è pari a 700 euro annuali ed esclude l'indennità parto, pari 70 euro per ogni giorno di ricovero, per un massimo di 15 giorni (anche in questo caso, corrisposta nell'ipotesi di ricovero per aborto terapeutico).

Infine, per i dipendenti da aziende artigiane nel settore estetica e acconciature, **San.Arti** prevede delle prestazioni per i figli minorenni previste dal piano sanitario dei lavoratori, integrate gratuitamente anche in assenza di iscrizione diretta dei figli ma previa registrazione di questi ultimi nell'area riservata del dipendente. Tra queste prestazioni figurano:

- a) una visita oculistica l'anno, con un rimborso massimo di 70 euro, fermo restando uno scoperto a carico del dipendente del 25%;
- b) lenti graduate correttive, per occhiali o a contatto anche del tipo usa e getta, fino a 200 euro con franchigia di 50 euro ogni 24 mesi;
- c) una visita ortopedica l'anno, con un rimborso massimo di 70 euro, fermo restando uno scoperto a carico del dipendente del 25%;
- d) l'acquisto di plantari ortopedici e altri ausili e protesi (apparecchi ortopedici per arto inferiore/superiore, ausili per la deambulazione, ginocchiera articolata post-intervento chirurgico, ortesi spinali, passeggini posturali e da trasferimento, plantari ortopedici, protesi acustica mono o bilaterale, sistema di sedute posturali, stampelle) fino a un massimo di 100 euro ogni anno e solo previa presentazione della prescrizione del medico specialista;
- e) rimborso integrale dei *ticket* sanitari versati per visite specialistiche e accertamenti diagnostici, fino a 600 euro l'anno;
- f) spese sostenute per indagini genetiche per i figli minorenni, attraverso il rimborso integrale del *ticket* emesso dal SSN oppure, in caso di fatture emesse da strutture private, si applica uno scoperto del 25%. In ambedue i casi il massimale annuo coperto è pari a 500 euro;
- g) sostegno alla non autosufficienza, tramite il rimborso di spese legate all'assistenza e la cura del figlio minorenne che necessita di assistenza continua per gli atti quotidiani (analisi chimico cliniche, terapie di supporto, visite mediche specialistiche escluse le spese odontoiatriche; strumenti, ausili e presidi tecnici servizi di assistenza come ad esempio badante, infermiere, fisioterapista), fino a 2.400 euro l'anno.

In caso invece di iscrizione dei figli minorenni a San.Arti attraverso il versamento della quota di contribuzione, quest'ultimi hanno accesso a tutte le prestazioni previste dal piano sanitario del capo nucleo. L'iscrizione dei familiari è volontaria, tuttavia, se il dipendente vuole estendere le coperture a quest'ultimi è obbligatorio iscrivere l'interno nucleo familiare composto dal coniuge o convivente more uxorio risultante dallo stato di famiglia e dai figli di età compresa tra zero e 18 anni, fermo restando la possibilità di iscrivere i figli fino a 26 anni compiuti.

Osservazioni conclusive

Il riconoscimento di prestazioni di welfare occupazionale in forza di un contratto collettivo nazionale o aziendale e l'erogazione delle misure di bilaterale segnalano anzitutto una particolare attenzione nei confronti delle famiglie dei dipendenti. Ciò emerge se si guarda alle buone pratiche passate in rassegna (§ 2) ma anche alla luce dei numerosi approfondimenti condotti nel corso degli ultimi dieci anni da diversi enti di ricerca e studiosi che hanno indagato sul rapporto tra sviluppo delle misure di occupazionale e bisogni sociali.

Si deve pur segnalare che, con specifico riguardo alle politiche di welfare per i familiari dei dipendenti, spesso il rinvio ad esse è mediato dall'utilizzo del concetto di conciliazione vita-lavoro (nella contrattazione collettiva di primo e secondo livello) e di sostegno dal reddito (nella bilateralità) mentre non è ricorrente il rinvio specifico al tema della *Corporate Family Responsibility*.

In ogni caso, emerge che le parti sociali attive nel settore terziario hanno ben chiare le finalità associate al riconoscimento di siffatte misure, ovvero sostenere un maggiore equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare/privata dei dipendenti e mitigare l'impatto che le scelte di genitorialità o le responsabilità di cura dei familiari hanno sul reddito delle famiglie. Si tratta di un primo dato sicuramente d'interesse, soprattutto se si considera che, sotto il primo aspetto, l'assenza di un equilibrio tra attività professionale e attività familiari può avere impatti negativi non solo sul mercato del lavoro ma anche sul benessere delle persone. Sotto il secondo profilo, invece, si deve considerare che, come segnalato dalle recenti indagini statistiche nazionali, sono le famiglie con figli ad essere maggiormente esposte al rischio di povertà e, dunque, un sostegno ad esse rappresenta un modo per ridurre i rischi di marginalità economica e sociale.

È pur vero che le parti sociali sono da sempre state sensibili alla soddisfazione dei bisogni dei dipendenti legati alla loro condizione familiare, come del resto testimoniato, da una parte, dalla nascita stessa dei sistemi di bilateralità – attraverso gli enti e i fondi per l'erogazione di prestazioni specifiche – ma anche dalla parabola evolutiva del welfare aziendale che dalla vocazione paternalistica è passato ad essere contrattato e definito in maniera collegiale in molte realtà aziendali.

Tuttavia, dall'indagine qui proposta relativa alle misure di CFR riconosciute direttamente dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, emerge con forza che le iniziative di matrice privatistica sono tutte sviluppate lungo una dimensione strutturale, ovvero attinente alla gestione del rapporto e dell'organizzazione del lavoro, mentre non sembrano altrettanto diffuse le iniziative utili ad agire sulla dimensione culturale. Sarebbe dunque auspica-

bile la diffusione di misure volte a creare un clima aziendale *family-friendly* per far sì che siano create (nel tempo) le condizioni abilitanti affinché possano essere abbattuti gli stereotipi o lo stigma legato alla presenza di responsabilità di cura familiare di ogni tipo e che, ancora oggi, rappresentano un ostacolo allo sviluppo delle carriere professionali *in primis* delle lavoratrici e che, in ogni caso, non contribuiscono alla creazione di un clima organizzativo capace di generare benessere e, dunque, crescita sociale ed economica. Per le parti sociali, dunque, la sfida per il futuro potrebbe essere di far crescere il numero di iniziative culturali, ad esempio contribuendo alla strutturazione, insieme alle aziende, di proposte progettuali che possano favorire la creazione di un clima *family-friendly* nelle organizzazioni. Un esempio di iniziative in tal senso è fornito dall'organizzazione di attività formative e informative tese a valorizzare le competenze e conoscenze sviluppate dai dipendenti a seguito delle esperienze familiari derivanti dalla genitorialità. Si tratta, in realtà, di iniziative in alcuni casi già intraprese dalle aziende, soprattutto di grandi dimensioni e con una particolare sensibilità mostrata al tema della sostenibilità sociale, ma che andrebbero diffuse in primo luogo nelle aziende di dimensioni più ridotte, dove sono impiegate la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici nel settore terziario. È pur vero che le iniziative di questo tipo, probabilmente, non sono state una priorità per le parti sociali, dato che esse non consentono di apprezzare dei risultati immediati, soprattutto se l'obiettivo è soddisfare i bisogni concreti dei lavoratori e delle lavoratrici; eppure, i tempi sembrano abbastanza maturi per fare un passo ulteriore in questa direzione, dato che la presenza di una cultura accogliente e inclusiva è un fattore che rende più efficaci ed efficienti le misure strutturali.

Bibliografia

- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2023), X Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2024, pp. 139-149
- ALTILIO C., DALLA SEGA M., *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/196 – Il rinnovo del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi: una prima rassegna delle principali novità*, in *Bollettino ADAPT* 25 marzo 2024, n. 12
- ALTILIO C., *Politiche di conciliazione e (dis)eguaglianza di genere prima e dopo il Covid-19: alcune evidenze dal report UE*, in *Bollettino ADAPT* 13 febbraio 2023, n. 6
- ALTILIO C., *Welfare occupazionale e anticipo del TFR: una prima rassegna*, in *Bollettino ADAPT* 26 aprile 2023, n. 16
- ANPAL, *Famiglia e lavoro. Rapporto annuale 2023, 2024*
- BARBIERI P., SCHERER S., *Flessibilizzazione del mercato del lavoro e sue conseguenze in Italia*, in *Stato e Mercato*, vol. 2, n. 74, agosto 2005, pp. 291-321
- BRUNETTA R., ALTILIO C., *Non solo di lavoro vive l'uomo. Il contributo della contrattazione al corretto equilibrio tra persona, carichi di cura e lavoro: una verifica sull'archivio Cnel dei contratti collettivi*, in *Casi e Materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 2024, n. 10
- BUGETTI M.N., MAINO F. (a cura di), *Anziani-nonni e conciliazione famiglia-lavoro*, Quaderno Fondazione Marco Vigorelli, 2021, n. 7
- CASANO L. (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, ADAPT University Press, 2022
- CASARICO A., LATTANZIO S., *Behind child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood*, in *Journal of Population Economics*, 2023, n. 36, pp. 1489-1511
- CHINCHILLA N., JIMÉNEZ E., *Corporate Family Responsibility: the core of Social Responsibility*, IESE Publishing, 2014
- EBINTER, ADAPT (in collaborazione con), *Le misure di work-life balance nel settore terziario*, Romana Editrice, marzo 2024
- EBINTER, *Trasformazioni del mercato del lavoro e nuovi bisogni. Le sfide per gli enti bilaterali territoriali del terziario*, giugno 2024
- EBNT, *L'ente bilaterale come erogatore di welfare aziendale. Proposte per la contrattazione e il legislatore*, 2022
- ERNST KOSSEK E., LEWIS S., HAMMER L.B., *Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream*, in *Human Relations*, 2010, vol. 63, n. 1, pp. 3-19
- EUROFOUND, *Living conditions and quality of life. Covid-19 pandemic and gender divide at work and home*, 2022
- EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: national policies and strategies*, 2016
- EUROFOUND, *Working conditions and sustainable work. Psychosocial risks to workers' well-being: lessons from the Covid-19 pandemic*, 2023

- EUROSTAT, *Statistics explained. Household composition statistics*, 2024
- FALDETTA G., *Corporate Family Responsibility e work-life balance*, Franco Angeli, 2018
- FERRIERI CAPUTI M.S., MASSAGLI E., *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, in *Bollettino ADAPT* 21 gennaio 2019, n. 3
- FRONE M.R., *Work-family Balance*, in *Handbook of Occupational Wealth Psychology*, American Psychological Association, 2003, pp. 143-162
- GLOBAL DEAL, OECD, *Unlocking the potential of social dialogue for long-term care*, 2023
- ISTAT, *Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita*, 2022
- ISTAT, *Popolazione residente e dinamica demografica. Anno 2022*, 18 dicembre 2023
- ISTAT, *Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese*, 2024
- LIPARI F., *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*, in VIGORELLI G. (a cura di), *Corporate Family Responsibility: un approccio relazionale*, Quaderni FMV, supplemento speciale, 2019, n. 3
- MARTINI G., *La divisione del lavoro*, in *Bollettino ADAPT* 8 luglio 2024, n. 27
- OSSERVATORIO DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO, *5° Rapporto annuale sul lavoro domestico. Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*, 2023
- SARACENO C., *Il welfare. Tra vecchie e nuove diseguaglianze*, Il Mulino, 2021
- SAVE THE CHILDREN ITALIA, *Le equilibriste, La maternità in Italia. 2024*, maggio 2024
- SCHERER S., *Bambini al nido e mamme al lavoro*, in *lavoce.info*, 7 marzo 2023
- SCHERER S., BRINI E., *Employment Instability and childbirth over the last 20 years in Italy*, in *European Journal of Population*, 2023, vol. 39, art. 31
- SERVIZIO STUDI CAMERA DEI DEPUTATI XIX LEGISLATURA, *Politiche sociali e per la famiglia*, 3 dicembre 2024
- SORRENTI R., *Diversity management & work-family balance, vie possibili tra equilibrio personale e competitività aziendale*, in *Gender diversity e strategie manageriali per la valorizzazione delle differenze*, Franco Angeli, 2010
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for People. Quinto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for People. Sesto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2023
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for People. Settimo rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2024
- TREU T., *Introduzione welfare aziendale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antonna".IT, 2016, n. 297
- VIALE V., ZUCARO R., *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione Europea. Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, Working Paper ADAPT, 2015, n. 175
- ZOPPO A., *L'evoluzione del Sistema bilaterale nel settore delle attività professionali*, in *Bollettino ADAPT* 14 marzo 2022, n. 10



Società di Servizi della FISASCAT CISL

La Federazione di categoria della Cisl che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici dei settori del Terziario, Turismo e Servizi, per i quali stipula i contratti collettivi nazionali, aziendali e territoriali.

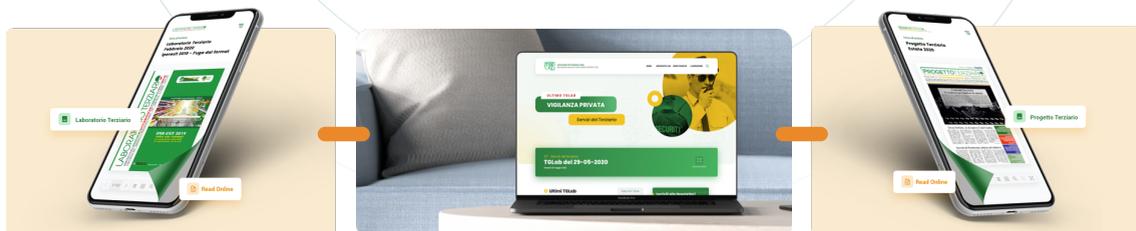
CISL

PROGETTOTERZIARI
PERIODICO DI INFORMAZIONE DELLA FISASCAT CISL - PUBBLICITÀ

Ci occupiamo
della **produzione di contenuti**
per uno dei più importanti
sindacati in Italia

LABORATORIO TERZIARI
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

TG
LAB



La Sede Union Labor

Editore, Direzione, Amministrazione,
Pubblicità Union Labor Srl

Via dei Mille 56
00185 Roma

Tel. 06 853597
Fax. 06 8558057

Email. unionlabor@unionlabor.it



