



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



Welfare Aziendale profili e prospettive giuridiche

Prof. Marco Botta



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

Seguendo quindi la traccia sbiadita ma ancora visibile di un “*welfare aziendale d’antan*”, che va da quel mecenatistico industriale ottocentesco a quello corporativo del periodo fascista, fino ad arrivare al *welfare system* di “olivettiana” memoria è indubitabilmente la crisi finanziaria globale che ancora ci attanaglia, a fungere da catalizzatore (positivo) dei processi di benessere sociale privato di natura aziendale/contrattuale da realizzarsi nel terreno di coltura dell’impresa.

Lo squilibrio della componente previdenziale e assistenziale a favore della popolazione anziana, i limiti delle politiche passive e l'omissione di cruciali politiche attive del lavoro, così come di efficaci sistemi di sostegno alla famiglia (fondamentali per l'incremento quali-quantitativo del lavoro femminile) e ai giovani, insieme alle disuguaglianze nell'accesso ai diritti in materia di istruzione e sanità, alle disparità territoriali nella disponibilità dei servizi sociali decentrati, alla maggiore selettività nell'individuazione delle prestazioni del benessere di stato, agli eccessi burocratici, alla standardizzazione impersonale dei trattamenti e alla loro diffusa inappropriatazza, al manifestarsi di nuovi rischi (insicurezze e necessità di protezione sociali e bisogni diffusi (invecchiamento della popolazione, impoverimento e cambiamento degli equilibri nella gestione delle famiglie che non trovano risposte adeguate da parte del *welfare state*, costituiscono l'ambito ideale per interventi di *welfare* privato, tanto più efficaci se aperti alla partecipazione dei soggetti beneficiari.

“Nell’arena del welfare” caratterizzata da un mix di attori privati portatori di convergenti interessi sociali: spicca su tutti, l’azienda, “formazione sociale” per eccellenza nella quale si svolge la personalità dei lavoratori (articolo 2 della Costituzione).



E' proprio l'azienda, il palcoscenico principale del secondo *welfare* e la cosa non può affatto stupire in quanto è sulla popolazione attiva, quella che lavora, che maggiormente ricadono le disfunzioni e i limiti del *welfare* pubblico. Sebbene, nel rincorrersi delle eterogenee definizioni finalizzate a tracciare i confini del *welfare* aziendale si riscontri un'evidente dilatazione concettuale.

Volendo tentare una ricostruzione giuridicamente sistematica, per così dire “in senso stretto”, con lo scopo di derivarne una disciplina minimamente omogenea, risulta necessario prendere le mosse dal comma III° dell’articolo 2099 del Codice Civile sulla retribuzione (complementare o accessoria) in natura così da azzardare la seguente definizione di *welfare* aziendale: tutti i contributi, le somme, i servizi, le prestazioni, i beni e i valori in genere, anche sottoforma di erogazioni liberali, di utilità sociale e di benessere, offerti alla generalità dei lavoratori o a categorie di essi che, pur essendo percepiti in relazione al rapporto di lavoro, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, l’imponibile previdenziale e l’ammontare degli altri istituti retributivi.



Le fondamenta costituzionali del *welfare* aziendale, per quanto la diffusione del tema del *welfare* sussidiario possa sembrare di recente attualità nello scenario economico industriale, la natura e le finalità del *welfare* aziendale affondano le proprie radici nel carattere programmatico della Carta Costituzionale, dove i principi in essa contenuti costituiscono preziose linee guida.

La nostra Carta Costituzionale, differentemente da quanto avevano fatto le norme generali che l'hanno preceduta quali lo Stato Albertino e la Carta del Lavoro del periodo corporativo, si è diffusamente occupata dello Stato sociale.

L'articolo 2 della Costituzione sancendo che *“La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale”*, è chiara nell'imporre a tutti i cittadini ed in particolare agli imprenditori un dovere di solidarietà sociale.

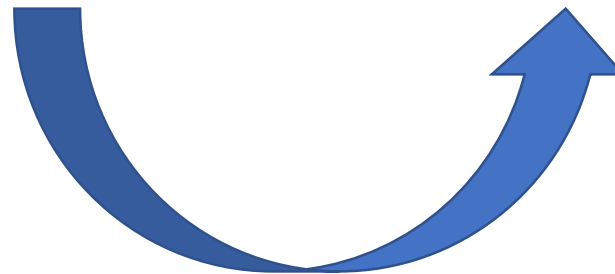
Trovando dunque fondamento e legittimazione nei principi generali, le ingiustizie sociali si sono combattute per mezzo del diritto del lavoro e del diritto tributario.

Tali strumenti non sono comunque in grado di conseguire un elevato livello di equità sociale, ed è per questo motivo che il *welfare* ricopre un ruolo decisivo per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

ART. 38 COSTITUZIONE

comma 1 - "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale";

comma 2 - "I lavoratori hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, invalidità, malattia, vecchiaia, morte e disoccupazione involontaria" .



l'ampia formulazione delle norme Costituzionali unitamente ad una rilettura dei principi in esse contenute in ottica moderna, ne legittima ed anzi ne impone l'intervento in nome della responsabilità sociale di impresa di cui tratteremo diffusamente in seguito.

Ciò detto, va comunque precisato che l'obiettivo da perseguire, anche nell'ottica Costituzionale, non è di sostituire la spesa pubblica con quella privata, ma di mobilitare risorse aggiuntive per far fronte a esigenze crescenti, nuove e diversificate

Art. 117

La potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.

Lo Stato ha legislazione esclusiva nelle seguenti materie:

- a) politica estera e rapporti internazionali dello Stato;*
- rapporti dello Stato con l'Unione europea; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea;*
- b) immigrazione;*
- c) rapporti tra la Repubblica e le confessioni religiose;*
- d) difesa e Forze armate; sicurezza dello Stato; armi, munizioni ed esplosivi;*
- e) moneta, tutela del risparmio e mercati finanziari; tutela della concorrenza; sistema valutario; sistema tributario e contabile dello Stato;*
- armonizzazione dei bilanci pubblici; perequazione delle risorse finanziarie;*
- f) organi dello Stato e relative leggi elettorali; referendum statali; elezione del Parlamento europeo;*
- g) ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali;*
- h) ordine pubblico e sicurezza, ad esclusione della polizia amministrativa locale;*
- i) cittadinanza, stato civile e anagrafi;*
- l) giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa;*
- m) determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale;*
- n) norme generali sull'istruzione;*
- o) previdenza sociale;*
- p) legislazione elettorale, organi di governo e funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane;*
- q) dogane, protezione dei confini nazionali e profilassi internazionale;*
- r) pesi, misure e determinazione del tempo; coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale; opere dell'ingegno;*
- s) tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali.*

Ai fini del *Welfare State* è necessaria la cooperazione sia delle istituzioni pubbliche che di quelle private. Quanto al settore pubblico, la Costituzione all'articolo 117 nel ripartire le competenze tra lo Stato e le Regioni, con il II° comma lettera *m)* ha attribuito alla competenza esclusiva dello Stato *“la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale”* e lettera *o)* *“la previdenza sociale”* mentre poi ha inserito nell'alveo della competenza concorrente con le regioni di cui al III° comma *“la previdenza complementare e integrativa”*. L'assistenza sociale è invece di competenza esclusiva delle regioni.

ARTICOLO 118

COMMA 4

Stato, Regioni, Città metropolitane,
Province e Comuni favoriscono
l'autonoma iniziativa dei cittadini,
singoli e associati, per lo svolgimento
di attività di interesse generale,
sulla base del principio di sussidiarietà.

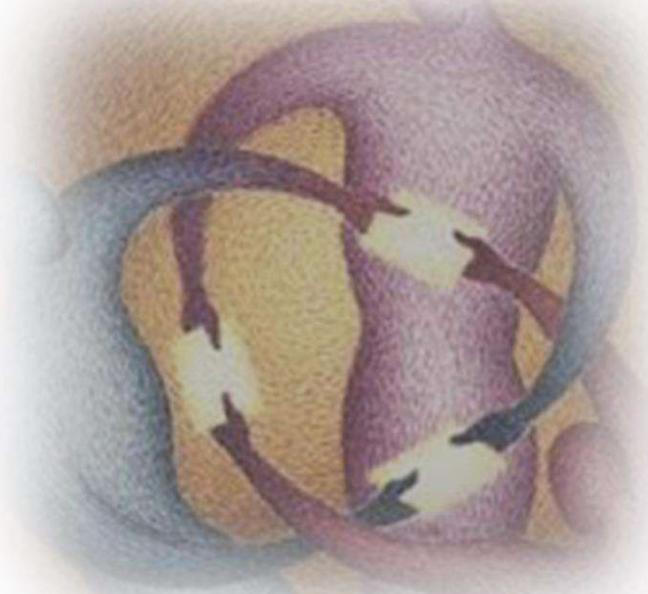


L'articolo 118 IV° comma della Costituzione disponendo che *“Stato, regioni, città metropolitane, province e comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà”*, coinvolge e legittima i privati ad intervenire in materie di interesse generale per la collettività quale è certamente il *Welfare State*. Questa norma che introduce il principio di sussidiarietà c.d. orizzontale.

In realtà già lo stesso articolo 18 prevedendo che i privati hanno libertà di associarsi attribuisce ad essi la facoltà di compiere le attività più varie tra cui certamente quelle di assistenza, previdenza e solidarietà sociale.

Il ruolo centrale dell'impresa è stato negli anni oggetto di opposte considerazioni, dall'esaltazione del liberismo alle demonizzazioni. Lo Stato, di fronte a tale situazione, ha dovuto e deve necessariamente reagire. È un problema di legittimità costituzionale dell'iniziativa economica, che alla luce del disposto dell'articolo 41 della Costituzione *“è libera”* ma *“non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”*. L'ultimo comma della citata norma stabilisce ancora che *“la legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali”*.

La responsabilità sociale d'impresa include quella che è la tematica del *welfare* aziendale e cioè di quelle attività che gli imprenditori devono compiere in nome dell'interesse sociale e che hanno dei riflessi altamente positivi anche sulla produttività dell'azienda stessa. Il richiamo alla responsabilità d'impresa è il fulcro di un fondamentale bilanciamento d'interesse tra il lucro individualistico proprio dell'attività d'impresa e l'efficienza sociale complessiva. Lo Stato però deve svolgere un decisivo ruolo di indirizzo verso iniziative sociali attraverso strumenti indiretti quali gli incentivi fiscali e il coordinamento delle varie parti contrapposte così da raggiungere l'obiettivo finale di un *civil economy* in una *civil society*.



Attribuire agli imprenditori la responsabilità sociale d'impresa, significa dargli il compito di porre in essere una serie di misure che migliorino la qualità della vita dei dipendenti, in un'ottica di *well-being* definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come *“uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o d'infermità, una risorsa per la vita quotidiana, non l'obiettivo del vivere. La salute si raggiunge allorché gli individui sviluppano e mobilitano al meglio le proprie risorse, in modo da soddisfare prerogative sia personali (fisiche e mentali), sia esterne (sociali e materiali) ed in definitiva la capacità del soggetto di interagire con l'ambiente in modo positivo”*.

Secondo alcuni commentatori è però necessario far rilevare una profonda differenza tra *welfare* pubblico e *welfare* privato senza farsi fuorviare delle assonanze.

Va chiarito, invece, che vi è una sostanziale differenza tra il *welfare* aziendale e il *welfare* statale, tale da non consentire alcuna confusione né sovrapposizione di funzioni ubbidendo essi a logiche totalmente differenti.

Il *welfare state*, com'è noto, trova il suo fondamento costituzionale nell'articolo 38 della Costituzione in combinato disposto con gli articoli 2 e 3 della Costituzione. Secondo l'insegnamento della migliore dottrina, la Costituzione attribuisce allo Stato il compito di garantire a cittadini e lavoratori la liberazione del bisogno o, meglio, dai bisogni socialmente rilevanti e garantiti così l'uguaglianza sostanziale dei cittadini e la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla loro effettiva partecipazione alla vita politica, economica e sociale del paese.

il *welfare* aziendale non rientra nel programma di protezione e sicurezza sociale che caratterizza il nostro Stato sociale. Innanzitutto i beni e i servizi erogati ai lavoratori sono rimessi a una libera e volontaria decisione del datore di lavoro, tanto nel caso di erogazioni unilaterali, quanto nel caso di erogazioni previste da accordo o contratto collettivo. Ma soprattutto non v'è alcun fine pubblicistico perseguito dal *welfare* aziendale, ma soltanto interessi privati che trovano assetto e soddisfazione all'interno di una logica che ha comunque nel contratto di lavoro la sua ragione d'essere e nelle risorse del datore di lavoro l'unica fonte di finanziamento.



Ciò detto va pure riconosciuto, però, che le finalità perseguite dai piani di *welfare* aziendale hanno una sicura caratterizzazione sociale, in quanto corrispondono a bisogni individuali e familiari cui il legislatore attribuisce evidentemente un'apprezzabilità sociale tale da giustificare il regime di favore fiscale di cui agli articoli 51 e 100 del TUIR.

La normativa promozionale intende, infatti, indirizzare una parte delle risorse che il datore di lavoro destina alla remunerazione del lavoratore alla soddisfazione di beni e interessi che possano migliorare il grado di benessere e soddisfazione del lavoratore e della sua famiglia. Ma ci si muove pur sempre nell'ambito delle politiche di remunerazione del personale e la norma costituzionale di riferimento è semmai l'articolo 36 della Costituzione, di cui il *welfare* aziendale contribuisce a valorizzare la dimensione sociale, suggerita dal richiamo alla vita libera e dignitosa del lavoratore e della sua famiglia.

Volendo quindi brevemente ricapitolare per punti essenziali le principali differenze che corrono tra il *welfare* aziendale e il *welfare* pubblico può essere sufficiente ricordare che nel primo caso il piano di *welfare* è rapportabile alla logica corrispettiva del rapporto individuale di lavoro, rientra nell'ambito delle politiche retributive del personale, è governato dai principi di cui all'articolo 36 della Costituzione, si basa su interessi privati ed è totalmente eventuale.

Il *welfare* pubblico, al contrario, risponde al fine pubblicistico e irrinunciabile dell'idea della sicurezza sociale delineato dall'articolo 38 della Costituzione, non è basato su logiche di corrispettività ma di solidarietà sociale,

Se si pensa che tale tematica ha attraversato il corporativismo cattolico con la *Rerum novarum*; il sistema corporativo in Italia con la Carta del Lavoro, la dottrina sociale della chiesa con la *Quadragesima anno*, per arrivare fino all'articolo 46 della Costituzione rimasto "lettera morta" e al diritto comunitario.

Sullo sfondo delle tematiche e dei riflessi derivanti dalle disposizioni lavoristiche a suo tempo introdotte dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 si staglia, ancora oggi, la questione dell'esatta delimitazione del significato attribuibile al coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Dietro all'espressione introdotta dal co. 189 dell'articolo unico della legge di stabilità del 2016 si annidano, infatti, problematiche definitorie e interpretative non di poco momento:

Il co. 189 dell'articolo unico della legge n. 208/2015 è stato definito, in questo senso, come il più significativo risultato nel campo delle iniziative progettuali a sostegno del coinvolgimento paritetico delle parti che il nostro ordinamento abbia fino ad oggi conosciuto (*Bellocchi 2017, 410*) e al riguardo – stante la tecnica normativa utilizzata, tutta ascrivibile al pragmatismo – sembra possibile aggiungere come l'anzidetta opzione normativa appaia destinata a qualificarsi anche come quella di più agevole traduzione in concrete esperienze partecipative.

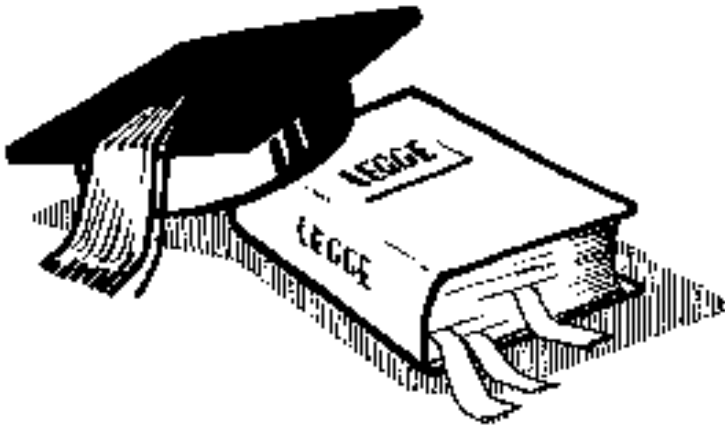


Occorre partire dalla considerazione che l'analisi delle variazioni lessicali sul tema "partecipazione" ha assunto da tempo una dimensione sovranazionale, poiché nel linguaggio proprio del diritto dell'UE l'espressione "coinvolgimento" è inclusiva non solo di quella che può ritenersi la "vera" partecipazione dei lavoratori, ma anche dell'informazione e della consultazione sindacale. In sostanza vi rientra ogni meccanismo finalizzato a coinvolgere, con diversa intensità, i lavoratori o i loro rappresentanti nelle decisioni delle aziende, tanto che il rapporto tra coinvolgimento e partecipazione si pone come quello di *genus a species*.



L'elemento costitutivo e qualificante della partecipazione dei lavoratori che emerge nettamente nelle più rigorose ricostruzioni dottrinali è quello relativo al potere dei lavoratori di incidere sulla produzione di regole. Stando alla lettera del co. 189 dell'articolo unico della legge di stabilità 2016, l'ambito in cui deve registrarsi il coinvolgimento paritetico dei lavoratori è quello dell'organizzazione del lavoro.

E' solo con l'articolo 4 del decreto emanato in data 25 marzo 2016 dal Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, che si traduce in sostanza, al di là della mera previsione formale, la formula del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da parte delle aziende.



I limiti della normativa vigente fino al 2015 sul tema di *welfare* aziendale sono noti e stigmatizzati da tempo a causa dell'effettiva obsolescenza di previsioni inadeguate a intercettare i cosiddetti “nuovi bisogni e rischi sociali”.

A tutto ciò pongono (*recte* paiono porre) rimedio la legge 28 dicembre 2015, n. 208, meglio nota come legge di stabilità 2016, la legge 11 dicembre 2016, n. 232, meglio nota come legge di bilancio 2017, il d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la legge 27 dicembre 2017, n. 205 cd. Legge di bilancio 2018.

L'intervento normativo attuato con la legge di stabilità 2016, infatti, ha introdotto una disposizione di tipo "strutturale" nel nostro ordinamento con la quale è stato disciplinato un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte ai lavoratori a titolo di premio di risultato di ammontare variabile e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, in ciò recependo sia le istanze datoriali, finalizzate a una riduzione del cuneo fiscale, sia quelle sociali di maggiore considerazione delle esigenze anche extra lavorative dei dipendenti.

Analizzando l'intervento normativo attuato con la legge n. 208/2015 e poi formalmente ratificato e ampliato con i provvedimenti successivi, la prima questione che si presenta all'interprete è quella di una decisa inversione di tendenza rispetto al passato, costituita dalla mera finalità intrinseca ed estemporanea di ottimizzazione fiscale e contributiva. Che si tratti di un intervento di tipo strutturale è rilevabile nella stessa relazione tecnica accompagnatoria, in cui testualmente si legge:

“I commi da 182 a 189 introducono, in via permanente, una disciplina tributaria specifica per gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili, nonché per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”.

L'aspetto che più rileva, ai nostri fini, è proprio l'inciso “in via permanente” che attesta come la disciplina in esame si ponga come strumento stabile di sostegno alla detassazione per le somme legate alla produttività aziendale.

Legge di Bilancio 2017

LEGGE 11 dicembre 2016, n. 232

In una prospettiva di conferma della strutturalità dell'intervento del 2015 e in una scia di sostanziale continuità, la legge n. 232/2016, meglio nota come legge di bilancio 2017, ha poi previsto di estendere, sotto l'aspetto soggettivo, la detassazione del premio di risultato; di incrementare la misura detassabile del premio di produttività e i servizi oggetto di opzione; di ampliare i servizi di welfare aziendale esente e di dare un nuovo impulso alla contrattazione nazionale e territoriale.

LEGGE DI BILANCIO 2018

La tendenza all'ampliamento del campo di applicazione, sotto il profilo sia oggettivo che soggettivo, è stata altresì confermata dalla legge n. 205/2017, cd. legge di bilancio 2018, che ha sancito, a decorrere dal 1° gennaio 2018, la non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente *“delle somme erogate e rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente o dei familiari”*.



Successivamente nel solco dell'intento estensivo, la legge di bilancio 2019 all'articolo 1, co. 488, con riferimento al cd. bonus asili nido, previsto dall'articolo 1, co. 355 della legge n. 232/2016 al fine di poter pagare le rette relative alla frequenza di asili nido pubblici o privati, ha esteso il valore dello stesso su base annua per il triennio 2019-2021 da euro 1.000 a 1.500. Il beneficio è ora anche utilizzabile per pagare il supporto, presso la propria abitazione, dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche.

La materia del *welfare* aziendale è governata da disposizioni di carattere fiscale e previdenziale.

La disposizione di riferimento è l'articolo 51 TUIR, il D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e successive modificazioni e integrazioni, e in particolare i commi 2, 3 e 4 del medesimo articolo. Unitamente ad esso rilevano, ai fini del *welfare* aziendale, l'articolo 100 TUIR, che regola il trattamento degli "oneri di utilità sociale" e l'articolo 95 che disciplina le detrazioni del reddito aziendale delle spese per prestazioni di lavoro.

Per la maggior parte delle tipologie di prestazioni di welfare, perché siano agevolate fiscalmente (cioè non costituiscano reddito da lavoro dipendente), è necessario che siano destinate alla generalità oppure a categorie di dipendenti.

Questa condizione ha l'obiettivo di impedire l'erogazione di benefit *ad personam* "solo per alcuni lavoratori ben individuati".

Le categorie dei lavoratori a tale fine sono innanzitutto identificabili con le categorie previste dalla classificazione civilistica dei prestatori di lavoro subordinato (art. 2095 c.c.), quali:

DIRIGENTI

QUADRI

IMPIEGATI

OPERAI



Il *welfare* aziendale, infatti, sta nel tempo assumendo un valore concreto come leva gestionale dell'azienda e come base per la trasformazione delle politiche retributive.

I tratti distintivi del nuovo *welfare* aziendale sono la flessibilità e la personalizzazione delle soluzioni in virtù della consapevolezza, finalmente acquisita, che i bisogni sociali non si distribuiscono in modo omogeneo.

Il *welfare* aziendale, così come concepito, è uno strumento importante per favorire il dialogo tra imprenditori e lavoratori, migliorare la qualità della vita dentro e fuori l'azienda, far crescere la produttività e il senso di appartenenza. Peraltro non bisogna trascurare che il "*welfare* privato è una grande occasione per ripensare lo scambio lavoro-retribuzione in una fase storica in cui assistiamo alla crisi del *welfare* pubblico e in cui il mondo intero ripensa a come si organizza l'impresa".

L'idea del modello dell'Europa sociale, è solo il punto finale di un lungo processo di crescita e costruzione nel corso del quale sono stati adottati numerosi interventi in diverse direzioni.

L'intento, come più volte affermato dalla Commissione europea è quello di sostenere la crescita economica in un'ottica però di sostenibilità e di coesione sociale.

La necessità dell'innovazione sociale ha trovato, per la prima volta, la sua esplicitazione ufficiale nel "*Trattato di Amsterdam*" del 1997 (entrato in vigore il 1° maggio 1999), per trovare poi conferma e vigore nel corso del Consiglio di Lisbona del 2000, ove è stata avviata l'ambiziosa "*Strategia di Lisbona*".

Pochi mesi dopo il Consiglio di Lisbona, la Commissione europea con la comunicazione n. 379 del 2000 ha inaugurato l'Agenda sociale per il periodo 2000/2005. In questo documento emergono alcuni punti che caratterizzano l'azione dell'Europa in materia di *welfare* aziendale.

La Commissione, a partire dal febbraio 2010, si è riunita per tirare le somme dei risultati raggiunti con la "*Strategia di Lisbona*". Uno dei risultati più rilevanti raggiunti dalla coalizione è la produzione del documento "*Europa 2020: delivering well-being for future europeans*".



L'azione delle istituzioni europee, di concerto con organismi indipendenti formati da esperti del mercato e della società, ha ideato nel 2010 una nuova strategia: *Europa 2020*.

E' evidente come le tematiche del *welfare state*, del *welfare* aziendale e quindi della cittadinanza attiva, siano strettamente connesse con quanto si vuole perseguire con "*Europa 2020*". Al centro del progetto c'è l'innovazione sociale.

Anche il Comitato economico e sociale europeo (*parere (2012/C 229/08)*) ha rilevato l'importanza di un'efficace azione dell'impresa sociale, sottolineando l'importanza delle imprese verso l'obiettivo della somministrazione ai lavoratori di sempre maggiori servizi di *welfare* e altresì della soddisfazione dei nuovi e sempre più diversificati bisogni sociali.

Il concetto di responsabilità sociale d'impresa è stato poi ripreso in un'altra comunicazione del 2011, ove è ritenuta *"il fondamento degli obiettivi di Europa 2020"* e dove viene affermato che, attraverso di essa, è possibile *"fondare una società più coesa e gettare le basi per un sistema economico più sostenibile"*.



La Commissione europea con il “*Libro Verde*”, pubblicato il 18 luglio 2001, ha introdotto il concetto di responsabilità sociale d’impresa, con l’obiettivo, che poi è anche il titolo del libro, di “*promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*”.

