

Working Paper

ADAPT

www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Emergenza abitativa e lavoro: una mappatura delle politiche aziendali e contrattuali

Michele Dalla Sega

*Assegnista di ricerca in diritto del lavoro,
Università di Modena e Reggio Emilia*

Working Paper n. 6/2025

ABSTRACT

Il presente *working paper* sviluppa una analisi ragionata delle principali soluzioni promosse da aziende e parti sociali per far fronte all'emergenza abitativa.

Si tratta di una prima indagine esplorativa che concentra l'attenzione sul settore privato attraverso uno studio sistematico di quanto previsto, da una parte, dalle aziende in maniera unilaterale o in collaborazione con le amministrazioni locali (c.d. politiche aziendali in senso stretto), dall'altra parte dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali (c.d. politiche contrattuali).

La raccolta delle pratiche aziendali e degli enti bilaterali è avvenuta nelle seguenti modalità: analisi dei comunicati stampa e dei siti web delle aziende, delle amministrazioni locali e degli enti bilaterali territoriali che operano in vari settori (agricoltura, artigianato, edilizia, terziario); monitoraggio dei social network e della rassegna stampa locale; segnalazione da parte dei soci ADAPT e dei lettori del Bollettino ADAPT. Riguardo le pratiche contrattual-collettive, l'analisi è stata svolta sui contratti di secondo livello presenti nella banca dati *Farecontrattazione* della Scuola di alta formazione di ADAPT, che contiene oggi oltre 5.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati, prevalentemente di livello aziendale.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Aziende e parti sociali rivestono oggi un ruolo sempre più centrale nella predisposizione di soluzioni abitative per i lavoratori delle diverse realtà d'impresa, settoriali e territoriali di riferimento.
- Le soluzioni unilaterali e contrattual-collettive previste incrociano diverse dimensioni del rapporto di lavoro, che spaziano dalle politiche retributive del personale alle modalità organizzative della prestazione lavorativa.
- Diverso è anche il rapporto con il quadro normativo vigente, con soluzioni che rispettano le condizioni e i requisiti per fruire delle agevolazioni e degli incentivi previsti dal legislatore e altre che si sviluppano invece in maniera autonoma.
- Prospettive di notevole interesse si aprono, in particolare, con l'ingresso delle soluzioni abitative nell'ambito delle politiche di welfare aziendale e delle soluzioni di lavoro agile, come dimostrano le prime *best practices* sul punto.
- Una funzione di centrale rilevanza è poi rivestita, in alcuni settori caratterizzati da micro e piccole imprese, dagli enti bilaterali territoriali, che introducono sussidi e contributi per la casa per aziende e lavoratori che operano in uno specifico contesto locale.

IL MESSAGGIO

L'analisi dell'ampio materiale aziendale e contrattuale raccolto consente di operare una prima panoramica sul ruolo delle aziende e delle parti sociali nella promozione di soluzioni per la casa, che possono così supportare e integrare le politiche pubbliche a fronte della nuova emergenza abitativa. Tali prassi confermano come, ad oggi, siano sempre più ampie le connessioni tra la nuova questione abitativa e i principali problemi del mercato del lavoro. Sul piano operativo, l'arco di misure promosse a livello aziendale si sviluppa in maniera articolata, andando ben oltre le semplici politiche di incentivazione economica del personale ed estendendosi alle modalità organizzative della prestazione lavorativa.

Un incastro virtuoso tra *policy* pubbliche e iniziative private nell'ambito delle politiche per la casa - per quanto non risolutivo dell'emergenza abitativa che tocca ampie fasce della popolazione - può quindi contribuire a fornire una prima serie di soluzioni efficaci, in grado di coniugare le istanze delle imprese, chiamate a far fronte alla carenza di manodopera in molte aree e settori, e dei lavoratori, che si trovano a sostenere spese abitative sempre più elevate.

Indice

1. Introduzione	4
2. Le iniziative unilaterali delle aziende	5
3. Il ruolo della contrattazione collettiva e degli enti bilaterali	7
3.1. Le iniziative contrattual-collettive	8
3.2. Le iniziative degli enti bilaterali	10

1. Introduzione

L'emergenza abitativa che sta attraversando il nostro Paese, evidenziata in particolare dal problema del "caro affitti" in molte città, sta raccogliendo crescente attenzione non solo da parte del governo, impegnato in una serie di iniziative politiche di vario tipo - dall'introduzione del "Piano Casa Italia" alla previsione di nuovi incentivi fiscali per le imprese che supportano i dipendenti nel pagamento delle spese per la casa – ma anche delle parti sociali e delle aziende.

Profondi sono del resto gli intrecci tra questa "nuova" questione abitativa e le dinamiche del mercato del lavoro. Da una parte, infatti, gli squilibri del mercato immobiliare, con costi di affitto e di acquisto della prima casa molto alti, costituiscono un vincolo sia alla mobilità interna, sia all'afflusso di lavoratori dall'estero, rischiando così di aumentare le difficoltà delle imprese, già ben presenti in molte aree, nel reperire manodopera qualificata da immettere nei processi produttivi¹. Dall'altra parte, risulta evidente come l'emergenza abitativa diventi una priorità anche per il sindacato, chiamato a tenere conto, *in primis* nella negoziazione dei salari, di come l'aumento dei costi per la casa sia divenuto un problema per un numero sempre più ampio di lavoratori².

In questo contesto, numerose imprese, unilateralmente o in accordo con le rappresentanze sindacali, hanno iniziato a predisporre soluzioni autonome per provare a rispondere in maniera efficace al problema del caro-affitti. L'obiettivo del presente lavoro è quello di approfondire le principali misure promosse a livello aziendale, ragionando sulle concrete modalità di sviluppo delle stesse e sui diversi profili del rapporto di lavoro sulle quali incidono. In questa prospettiva, saranno passate in rassegna, attraverso una serie di casi di studio, sia le c.d. politiche aziendali in senso stretto, promosse dalle aziende senza l'intervento delle rappresentanze sindacali (§2) sia le c.d. politiche contrattuali, sviluppate attraverso la contrattazione collettiva e gli ulteriori strumenti istituiti e regolati dalle parti sociali, quali *in primis* gli enti bilaterali (§3).

La raccolta delle pratiche aziendali e degli enti bilaterali è avvenuta nelle seguenti modalità: analisi dei comunicati stampa diffusi dalle aziende e dalle amministrazioni locali, analisi dei siti web degli enti bilaterali, ricerca sui social network, monitoraggio della rassegna stampa locale, segnalazioni da parte dei soci ADAPT e dei lettori del Bollettino ADAPT. Quanto alle pratiche contrattual-collettive, l'analisi è stata svolta sugli accordi sottoscritti a livello decentrato nel settore privato in Italia e presenti nella banca dati *Farecontrattazione* della Scuola di alta formazione di ADAPT, che contiene oggi oltre 5.000 tra contratti collettivi nazionali e contratti decentrati, prevalentemente di livello aziendale.

¹ Si vedano, sul punto, gli importanti documenti sul tema predisposti di recente da Confindustria (CONFINDUSTRIA, *Soluzioni abitative sostenibili per i lavoratori*, gennaio 2025) e dalla Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa (CNA, *Mismatch e caro-affitti*, ottobre 2024).

² Si veda ad esempio, a livello europeo, la risoluzione del 16 ottobre del comitato esecutivo del centro studi della Confederazione sindacale europea (ETUI) dal titolo *The right to adequate, decent and affordable housing*.

2. Le iniziative unilaterali delle aziende

Le iniziative unilaterali delle aziende sul tema delle politiche per la casa, come si è anticipato, possono riguardare vari elementi relativi al rapporto di lavoro, che spaziano dalle politiche retributive del personale sino alle modalità organizzative delle attività lavorative, con particolare riferimento al luogo di esecuzione della prestazione. Tali soluzioni possono svilupparsi, a seconda dei casi, nell'ambito di una precisa cornice normativa di riferimento - che regola le condizioni e i requisiti da rispettare per fruire delle agevolazioni economiche e/o normative previste – oppure nella piena autonomia delle singole imprese.

Nel primo ambito citato si collocano tutte le varie iniziative di “welfare aziendale” attraverso le quali le imprese, in seguito alla recente evoluzione normativa della materia, possono fornire un supporto concreto ai lavoratori in termini di sostegno alle spese abitative. Secondo la nuova “versione” dell’art. 51, comma 3 del TUIR – disposizione che indica alcune misure che, se erogate dalle aziende ai lavoratori entro un certo limite di valore, non rientrano nel reddito da lavoro dipendente – a partire dal 2024 rientrano in tale area anche i rimborsi ai dipendenti delle spese per l'affitto o per gli interessi sul mutuo relativo della abitazione principale. A questa prima previsione si aggiunge inoltre la novità normativa introdotta dalla Legge di bilancio 2025, che ha stabilito la possibilità, per le aziende, di erogare o rimborsare somme ai propri dipendenti neoassunti per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati (fino a un importo massimo di 5.000 euro) fruendo anche in tal caso di specifiche agevolazioni fiscali³.

Tra le numerose *policy* aziendali promosse in questo campo, di particolare interesse risulta l’iniziativa di *ATM*, l’azienda di trasporto pubblico locale di Milano, che ha pubblicato un bando per l’assegnazione di un “contributo casa” (di importo pari a 3.000 euro lordi), a cui possono candidarsi i conducenti di mezzi di superficie e gli operatori qualificati di nuova assunzione presso le società del gruppo che risiedano al di fuori del capoluogo lombardo e abbiano stipulato un contratto di locazione abitativa o un contratto di affitto di posto letto o camera entro i confini della città metropolitana di Milano. Quanto ai (potenziali) destinatari della misura, nel bando vengono precisati, oltre che i profili professionali dei lavoratori ai quali è destinato il contributo affitto, anche i diversi criteri prioritari di assegnazione del sussidio, parametrati sulla residenza dei richiedenti, il ruolo per i quali questi si candidano e la soglia reddituale ISEE posseduta.

L’insieme di soluzioni aziendali, tuttavia, se si passa a una rassegna delle notizie della stampa locale, si estende anche ad altri tipi di prassi, che si possono sviluppare autonomamente rispetto al quadro di agevolazioni fiscali vigente. Tra le iniziative maggiormente significative, si segnala il caso di *Giuggia*, impresa edile della provincia di Cuneo il cui titolare - dopo aver tentato invano in una prima fase di farsi garante dei propri operai (in prevalenza immigrati) per le richieste di affitto e aver affittato a proprie spese interi alberghi per fornire loro un alloggio temporaneo - ha optato per l’acquisto di una intera palazzina, con l’obiettivo di ristrutturarla e ricavarne una quindicina di

³ Cfr. art. 1, cc. 386-389, L. n. 207/2024. Per un primo commento su tale novità normativa, si rinvia all’approfondimento di S. SPATTINI, *Legge di Bilancio 2025: novità e conferme dei vantaggi fiscali per il welfare aziendale*, in *Bollettino ADAPT* 7 gennaio 2025, n. 1.

appartamenti per i propri dipendenti⁴. In termini simili, si sviluppa la vicenda di *Europlan*, gruppo alberghiero veronese, che ha previsto la costruzione di un condominio di 40 stanze per i propri collaboratori, fissi o stagionali, provenienti da altre zone⁵.

Rivolto in maniera specifica ai lavoratori più giovani è invece il piano “Una casa per i giovani” promosso da *Edison*, che consente ai lavoratori neolaureati che non abbiano una abitazione diversa da quella del proprio nucleo d’origine di alloggiare a prezzi calmierati in un bilocale arredato in una zona prossima alla sede di lavoro e comunque facilmente raggiungibile con i mezzi pubblici. Sul piano operativo, un partner esterno specializzato si occupa della ricerca e della gestione contrattuale e amministrativa della locazione, mentre Edison contrattualizza la casa e la cede in comodato d’uso al dipendente, al quale sarà richiesto un contributo spese mensile (comprensivo delle utenze a carico del lavoratore), che comunque non potrà superare un terzo della retribuzione netta mensile. Tale sostegno abitativo ha una durata di tre anni, al termine dei quali il dipendente potrà subentrare nell’affitto o, eventualmente, proporre l’acquisto dell’appartamento⁶.

In altre fattispecie, invece, le iniziative aziendali si sviluppano in stretto raccordo con le amministrazioni locali, con le quali le imprese stipulano specifiche intese mirate ad attrarre nuovi lavoratori o trattenerli, nel lungo periodo, nel territorio in cui opera l’azienda. Alcuni esempi di particolare interesse giungono dal territorio di Milano, città in cui la questione abitativa ha ormai assunto dimensioni molto ampie, per la crescita dei prezzi nel mercato immobiliare. Il progetto “Casa ai lavoratori”, si sviluppa sulla base di un accordo tra il Comune di Milano e un Raggruppamento Temporaneo di Imprese composto da *Fondazione AEM*, *Amsa*, *Unareti* e *A2A Services&RealEstate*, finalizzato ad assegnare trenta unità abitative sfitte di proprietà comunale da rinnovare e mettere in locazione ai dipendenti di *Amsa* e *Unareti*. Il progetto è stato poi esteso anche ad *ATM*, con un nuovo accordo per la ristrutturazione e la messa a disposizione per i dipendenti in possesso di determinati requisiti soggettivi (tra cui un ISEE inferiore ai ventiseimila euro) di trenta alloggi popolari a canone agevolato⁷.

Le strategie in atto nel territorio milanese si sviluppano tuttavia anche su altre direttrici, incrociando diversi aspetti organizzativi del rapporto di lavoro. Qualche ragionamento può essere compiuto, in tal senso, sull’utilizzo degli spazi di *co-working*, che si stanno diffondendo in maniera sempre più ampia nella città metropolitana, con possibili effetti (anche) sulle scelte abitative dei lavoratori. Ne rappresenta una prima conferma la sperimentazione del c.d. *near working*, un programma sviluppato dal comune di Milano che mira a garantire ai dipendenti dell’amministrazione comunale la possibilità di lavorare in spazi comunali o, appunto, in ambienti di *co-working* convenzionati dislocati nelle zone a maggior densità abitativa dei (potenziali) beneficiari, così da garantire in maniera sempre più estesa la possibilità di lavorare in luogo prossimo alla propria abitazione⁸.

⁴ La vicenda viene raccontata nell’articolo di C. BRENNI, «Nessuno affitta casa ai miei operai migranti, e io compro un palazzo per loro». *La sfida dell’imprenditore cuneese Giuggia*, 15 dicembre 2024, reperibile sul sito www.torino.corriere.it.

⁵ Per approfondire, si veda C. TRABONA, *L’azienda che costruisce un condominio di 40 stanze per i dipendenti: «In questo modo non li perdiamo, non possono spendere 800 euro al mese»*, 22 novembre 2024, reperibile sul sito www.corrieredelveneto.corriere.it.

⁶ Le principali informazioni sul progetto sono reperibili sul sito www.edison.it.

⁷ Le varie informazioni di dettaglio su tali progetti sono reperibili sul sito del Comune di Milano www.comune.milano.it.

⁸ Per approfondire le prime fasi dell’iniziativa, si veda <https://www.comune.milano.it/-/lavoro.-milano-sperimenta-nuovi-spazi-e-modi-di-lavorare-per-una-citta-a-15-minuti>.

Si tratta di logiche che, a ben vedere, caratterizzano uno dei fenomeni che sta mostrando maggiormente le potenzialità del lavoro da remoto nella trasformazione dei contesti urbanistici e quindi, conseguentemente, anche delle scelte abitative dei lavoratori. È il caso del c.d. *south-working*, termine che nasce dalla crasi tra i termini *south* e *smart working*, con il quale viene identificato un nuovo “modello di lavoro” basato sulla possibilità di lavorare da remoto dal proprio luogo d’origine o in località a minor costo della vita (in particolare nel sud Italia e nelle aree periferiche) per aziende fisicamente collocate nel nord Italia o, comunque, nelle zone maggiormente sviluppate del nostro Paese⁹. Le prime ricerche sul tema¹⁰ mostrano già in maniera chiara, oltre ad una crescente propensione delle aziende a sviluppare politiche in questa direzione, anche l’impatto che possono avere le esigenze abitative nella scelta dei lavoratori di aderire a tali iniziative. Secondo quanto evidenziato dall’Associazione per lo sviluppo dell’Industria nel mezzogiorno (Svimez), tra i vantaggi che i dipendenti di aziende del nord percepiscono maggiormente nel momento in cui viene loro proposto lo spostamento nelle aree del Mezzogiorno, si colloca la maggior possibilità di trovare abitazioni a basso costo¹¹.

Su direttrici di sviluppo diverse, volte a valorizzare le potenzialità di *attraction* e *retention* delle politiche di welfare aziendale, si colloca invece la prassi in atto nel comune di Mantova, in cui l’amministrazione locale e Adidas (azienda che ha da poco inaugurato, nel territorio mantovano, un importante polo logistico) hanno sottoscritto una specifica intesa che prevederà un contributo aggiuntivo di cento euro al mese per un anno in beni e servizi di “welfare aziendale” da assegnare ai lavoratori che sposteranno la residenza nel Comune di Mantova e faranno domanda entro tre mesi dall’assunzione¹².

3. Il ruolo della contrattazione collettiva e degli enti bilaterali

Per quanto riguarda le politiche di matrice contrattuale, entro tale sfera di intervento si identificano sia le misure introdotte direttamente dai contratti collettivi (§3.1.) sia le iniziative promosse dagli organismi ed enti bilaterali che sono partecipati e promossi dalle stesse parti sottoscrittrici dei contratti (§3.2.).

⁹ Per un primo inquadramento di tale fenomeno, si rinvia ai vari contributi contenuti in M. MIRABILE, E. MILITELLO (a cura di), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Donzelli, 2022.

¹⁰ Cfr. in particolare SVIMEZ, *Da Nord verso Sud: le opportunità del South working*, 2020; RANDSTAD, FONDAZIONE PER LA SUSSIDIARIETÀ, *South working per lo sviluppo responsabile e sostenibile del paese*, 2022.

¹¹ Secondo l’indagine di Svimez, condotta su 150 grandi imprese, con oltre 250 addetti, che operano nelle diverse aree del Centro Nord nei settori manifatturiero e dei servizi, tra i lavoratori il fattore che pesa maggiormente su una (eventuale) scelta di trasferimento al sud è il minor costo della vita, seguito dalla maggior possibilità di trovare abitazioni a basso costo. Seguono poi elementi relativi al più basso inquinamento delle aree urbane e a motivazioni di tipo ideale e familiare.

¹² Per approfondire, cfr. C. SORREGOTTI, *Cento euro al mese per chi si trasferisce: patto Comune di Mantova-Adidas per i dipendenti*, 14 gennaio 2025, reperibile sul sito www.gazzettadimantova.it.

3.1. Le iniziative contrattual-collettive

Quanto al primo ambito di soluzioni, l'arco di previsioni introdotte dalla contrattazione collettiva è molto ampio e mostra una piena centralità della contrattazione aziendale, che risulta lo strumento più prossimo alle esigenze delle imprese e ai fabbisogni dei lavoratori per rispondere alle trasformazioni e alle nuove emergenze in atto. Anche in questo caso, le strategie aziendali negoziate con il sindacato incrociano diverse dimensioni del rapporto di lavoro.

Al pari di quanto si è già riscontrato nell'ambito delle politiche unilaterali, gli accordi collettivi possono prevedere la destinazione ai dipendenti di contributi *ad hoc* per gli affitti e le spese legate alla locazione della casa, nell'ambito delle politiche di welfare aziendale: le agevolazioni fiscali introdotte nel biennio 2024-2025 per agevolare tali soluzioni, da questo punto di vista, si applicano sia nel caso in cui l'azienda introduca in via unilaterale tali sussidi (come si è approfondito nel §2), sia nel caso in cui si tratti di previsioni negoziate con il sindacato. In questo secondo ambito, si segnalano a titolo di esempio gli accordi *BNL* e *Carbofer*, che menzionano espressamente la possibilità di destinare i c.d. crediti welfare - ossia le quote di beni e servizi di welfare assegnati dalle aziende ai lavoratori in via diretta o per effetto della conversione dei premi di risultato - anche al rimborso delle spese per il canone di locazione della prima casa¹³.

Da menzionare sono inoltre alcune intese aziendali che assegnano contributi diretti per il pagamento degli affitti ad alcune specifiche categorie di lavoratrici e lavoratori. Particolarmente significativi, in tal senso, sono gli accordi sottoscritti da *Agos Ducato* e *Itx Italia*, che assegnano un supporto economico per l'alloggio, a totale carico delle aziende, alle lavoratrici vittime di violenza di genere che richiedano il trasferimento in un'altra sede aziendale¹⁴; diverso è invece il caso dell'accordo *Alfasigma*, che tutela espressamente i lavoratori *trasferiti*¹⁵, visto l'impegno aziendale a corrispondere a questi ultimi, per la durata di quattro mesi, un "contributo spese di locazione" pari al valore del canone mensile di affitto, nel limite massimo di 800 euro¹⁶.

In stretto raccordo con i profili retributivi sono poi le soluzioni contrattual-collettive che ampliano per i lavoratori le possibilità di anticipo del trattamento di fine rapporto (TFR) rispetto a quanto già previsto dalla legge¹⁷ o dalla contrattazione nazionale sul punto¹⁸, per tutelare differenti bisogni abitativi. Nell'accordo *Iperceramica*¹⁹, ad esempio, è possibile usufruire di tale facoltà per l'anticipo del deposito cauzionale dell'affitto, così come per la locazione fuori sede, mentre gli accordi *BPM Vita*²⁰ e *LTE Truck*²¹ si riferiscono anche ad ulteriori fattispecie, che riguardano l'acquisto o il riscatto

¹³ Cfr. accordo *BNL* del 30 ottobre 2024, in cui viene consentito al dipendente di destinare il proprio credito di beni e servizi di welfare, in via totale o parziale, al rimborso delle spese sostenute dal dipendente o da un proprio familiare per il canone di locazione della prima casa. In caso di superamento della soglia massima prevista dall'art. 51, comma 3 del TUIR, l'importo sarà interamente assoggettato a contribuzione e ritenuta fiscale. In termini simili, si veda anche l'accordo *Carbofer Tecnologie* del 3 dicembre 2024.

¹⁴ Cfr. accordo *Agos Ducato* del 15 luglio 2022 e accordo *Itx Italia* dell'8 marzo 2023.

¹⁵ Vengono ricompresi, entro tale categoria, i dipendenti che nell'ambito del processo di riorganizzazione avviato dall'azienda abbiano accettato un trasferimento intra aziendale con mutamento della sede di lavoro.

¹⁶ Cfr. accordo *Alfasigma* del 18 aprile 2023.

¹⁷ Cfr. art. 2120, comma 8, codice civile.

¹⁸ Cfr. sul punto le prassi nazionali analizzate da C. ALTILIO, *Welfare occupazionale e anticipo del TFR: una prima rassegna ragionata*, in *Bollettino ADAPT* 26 aprile 2023, n. 16.

¹⁹ Cfr. accordo *Iperceramica* del 1° aprile 2024.

²⁰ Cfr. accordo *BPM Vita* del 1° ottobre 2024.

²¹ Cfr. accordo *LTE Truck* del 29 aprile 2023.

dell'alloggio. Nel caso di *BPM Vita*, è infatti prevista l'anticipazione fino al 100% del TFR per l'acquisto, ampliamento e ristrutturazione della prima casa di abitazione, ricomprendendo entro tale definizione anche l'assegnazione di alloggi in cooperativa così come la costruzione in proprio e il riscatto da parte dell'inquilino nei confronti di enti o istituti locatari; *LTE Truck* prevede invece l'anticipazione del TFR per il riscatto di alloggio popolare per sé o per i figli. Di natura diversa può essere anche l'ambito dei destinatari della previsione, dato che l'anticipo del TFR può rivolgersi, in maniera generale, a tutti i dipendenti, oppure a una platea circostanziata degli stessi che si trovi in particolari condizioni soggettive. Una specifica attenzione è rivolta in particolare ai lavoratori separati, come emerge dagli accordi *Coop Alleanza 3.0.*, *Menarini* e *Maisons du Monde*, che introducono soluzioni agevolate per coloro che si siano separati dal coniuge o dal convivente²².

In altri contesti aziendali è poi prevista la concessione ai dipendenti di prestiti e finanziamenti agevolati per il pagamento dell'affitto, così come l'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'impresa. L'accordo *Vittoria assicurazioni*, in questa doppia direzione, prevede sia l'erogazione di prestiti per i neoassunti, finalizzati al pagamento di un affitto o della relativa cauzione, sia la possibilità, per i dipendenti, di prendere in affitto alloggi di proprietà dell'impresa a condizioni di favore e secondo regimi di priorità²³. In termini simili, si colloca anche l'accordo *Reale Mutua*, che affida a una commissione paritetica *ad hoc* le procedure di assegnazione ai dipendenti di alloggi di proprietà del gruppo, anche in questo caso a condizioni agevolate²⁴.

Differente è invece la fattispecie di alcune aziende che consentono a determinate categorie di lavoratori l'utilizzo temporaneo di alloggi per far fronte a esigenze contingenti o quotidiane degli stessi, con spese a carico del datore di lavoro. L'accordo *Enel*, ad esempio, si rivolge nello specifico ai *trasfertisti*, stabilendo, in caso di trasferte di durata continuativa pari o superiore a sei mesi, la possibilità di fornire ai lavoratori richiedenti un alloggio, con rimborso spese delle utenze a carico dell'azienda²⁵; nell'ambito dell'accordo *Banca popolare di Puglia e Basilicata*, invece, sono i *pendolari* ad essere tutelati, visto che viene prevista la possibilità di utilizzare un alloggio a uso foresteria per tutti i dipendenti che percorrano, come tratto casa-lavoro, un tragitto di almeno 100 chilometri²⁶.

Qualche cenno finale può infine essere compiuto in merito alle politiche sul lavoro agile, un ambito nel quale la contrattazione aziendale può rivestire un ruolo importante nel "modellare" le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ampliando gli spazi

²² Cfr. accordo *Coop Alleanza 3.0.* del 23 settembre 2022, che consente un'anticipazione del TFR, una volta maturati 8 anni di anzianità aziendale e previo accoglimento della richiesta da parte della Commissione welfare dell'azienda, per far fronte a spese per l'acquisto o l'affitto di una nuova abitazione in caso di separazione dal coniuge. In termini simili si sviluppa anche l'accordo *Menarini* del 29 gennaio 2024, che consente l'anticipazione del TFR per le medesime ragioni una volta maturati i 6 anni di servizio e l'accordo *Maisons du monde* del 3 aprile 2024, che prevede tale possibilità per l'acquisto o affitto di nuova abitazione a seguito di separazione dal coniuge o dal convivente.

²³ Cfr. accordo *Vittoria Assicurazioni* del 15 luglio 2024. L'azienda, nell'ambito dell'intesa, si rende disponibile all'erogazione di un prestito (da richiedere entro i tre mesi successivi al superamento del periodo di prova) di importo massimo di 3.000 euro a tasso fisso, finalizzato al pagamento di un affitto o della relativa cauzione. L'importo del prestito potrà salire fino a 20.000 o a 40.000 euro annui per i neoassunti a tempo indeterminato che risiedano, rispettivamente, a più o meno di 100 chilometri di distanza dalla sede di lavoro.

²⁴ Cfr. accordo *Reale Mutua* del 14 luglio 2022.

²⁵ Cfr. accordo *Enel* dell'11 luglio 2023.

²⁶ Cfr. accordo *Banca popolare di Puglia e Basilicata* del 28 gennaio 2022.

di autonomia per il lavoratore in ordine al luogo di lavoro. In questa prospettiva, di particolare interesse risulta l'accordo di *ES Field Delivery Italia*, che prevede possibilità più ampie di utilizzo dello *smart working* (e quindi una maggiore flessibilità) rispetto alle regole *standard* per i dipendenti che risiedono nei pressi di località in cui l'azienda non dispone di sedi aziendali, con particolare attenzione alle aree del sud Italia, fermo restando un numero minimo di rientri (pari a n. 2 giornate al mese) presso le sedi aziendali assegnate²⁷. In altri termini, in questo caso è la contrattazione collettiva a porre le basi (e a chiarire i termini di ingaggio fra le parti) per lo sviluppo di una politica di *south-working* da parte dell'azienda.

3.2. Le iniziative degli enti bilaterali

In diverse aree del mercato del lavoro, caratterizzate da una forte frammentazione delle realtà produttive (si pensi, in particolare, al mondo agricolo, dell'artigianato, dell'edilizia e del terziario), la contrattazione aziendale risulta tuttavia poco sviluppata, considerata la forte diffusione di micro e piccole imprese e (quindi) l'assenza di strutture adeguate a portare avanti autonomi processi di negoziazione decentrata. In molte di queste realtà, a fare da contrappeso all'assenza di pratiche di contrattazione aziendale, si è sviluppato negli anni un sistema articolato di enti bilaterali, che promuovono numerose soluzioni nel campo del welfare e delle politiche del lavoro a supporto di imprese e lavoratori, con lo scopo di integrare e migliorare i servizi pubblici in questi ambiti di intervento, a fronte di una sempre più ampia serie di bisogni²⁸.

Non deve quindi stupire che, anche nel campo delle politiche abitative, si osservino oggi le prime iniziative da parte di alcuni enti bilaterali territoriali, che prevedono contributi *ad hoc* a sostegno delle spese di affitto dei lavoratori, ponendo particolare attenzione a determinati target di destinatari.

Si può citare, a titolo di esempio, il caso di *EBtpe* (ente bilaterale territoriale dei pubblici esercizi di Milano e provincia e Monza Brianza), che per il 2024 ha introdotto un contributo a sostegno del canone di locazione di immobili residenziali, di importo massimo di 200 euro per ogni canone mensile pagato, ai lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e a tempo determinato che fossero in possesso di un indicatore ISEE del nucleo familiare fino a 29.000 euro. In termini simili si sviluppa la prassi di *Ebiter Milano* (ente bilaterale del terziario della provincia di Milano), che riconosce per un trimestre un contributo affitto di importo massimo di 250 euro, per ogni canone mensile pagato, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato e determinato (con contratto non inferiore a 9 mesi) che svolgano la propria attività nella città metropolitana di Milano

²⁷ Cfr. accordo *ES Field Delivery Italia* del 16 dicembre 2020, spec. punto 3, in cui si prevede che «laddove una assunzione dal mercato esterno dovesse avvenire (...) presso località in cui l'azienda non dispone di sede aziendale, e laddove la stessa prestazione possa risultare coerente con una attività svolta anche da remoto, verrà riconosciuta una formula lavoro agile specifica che potrà prevedere una articolazione maggiorata rispetto alla regolamentazione standard (...). Tale previsione viene sviluppata con l'obiettivo vicendevole di una maggiore occupazione in località dove l'azienda non dispone di sedi aziendali (con particolare riferimento allo sviluppo dell'occupazione nel Sud Italia) e di un incremento della competitività aziendale. In tali casi saranno comunque previsti, d'intesa con i responsabili diretti dei singoli lavoratori un numero minimo di rientri (pari a n. 2 giornate al mese) presso le sedi aziendali assegnate.

²⁸ Per una panoramica sulle principali esperienze settoriali che si sono sviluppate in Italia negli anni, si rinvia a L. BELLARDI, G. DE SANTIS (a cura di), *La bilateralità fra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, 2011.

e nella provincia di Monza Brianza e abbiano un ISEE del nucleo familiare pari o inferiore a 32.000 euro.

Diversa è invece la platea dei potenziali destinatari del c.d. *contributo per la serenità abitativa*, il sussidio forfettario previsto da *EbiterBO* (ente bilaterale del terziario di Bologna) a sostegno dei costi relativi al mutuo prima casa o al canone di locazione: potranno infatti accedervi solamente i lavoratori che accedano al Fondo di Integrazione Salariale, con un importo che può variare da un minimo di 100 a un massimo di 250 euro mensili, a seconda dell'incidenza percentuale della riduzione oraria.

Buone prassi di particolare rilievo si riscontrano anche nel settore agricolo e in quello dell'edilizia. Nel primo ambito, occorre menzionare il contributo dell'*EBAT-CIMI* di Siracusa, che per fornire una (prima) soluzione al problema alloggiativo dei lavoratori agricoli stagionali extracomunitari prevede un contributo economico mensile da destinare a tale categoria di lavoratori, nella misura fissa di 100 euro rapportata alle giornate mensili fruito e un per numero massimo di 4 mesi per anno solare, per contratto di locazione. Tale contributo potrà essere richiesto anche da parte delle aziende che si siano occupate direttamente di fornire una idonea sistemazione alloggiativa ai propri dipendenti stagionali (fino ad un massimo di 10 lavoratori). Quanto al settore edile, si segnala invece il caso di *Edilcassa Veneto*, che prevede, da una parte, un *contributo affitto giovani* di 1.600 euro, da corrispondersi una tantum ai lavoratori con meno di 40 anni che abbiano stipulato un contratto di affitto; dall'altra parte, i lavoratori con figli a carico che siano studenti universitari fuori sede potranno richiedere il *contributo per figli studenti*, di importo pari a 1.300 euro.

Per quanto riguarda il comparto artigiano, infine, emerge la prassi di *Elba* (Ente lombardo bilaterale dell'artigianato), che per il 2024 ha introdotto un contributo una tantum (di importo massimo di 250 euro) a sostegno delle spese di affitto dei dipendenti delle aziende associate all'ente i quali abbiano stipulato un regolare contratto di affitto per l'abitazione principale che, a partire dal 1° gennaio 2024, abbia subito adeguamenti ISTAT.