



#250774569

Il welfare aziendale come strumento sociale

*Uno sguardo al **quadro normativo** e alla **fenomenologia** del welfare aziendale che si propone lo scopo sociale di migliorare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, in una logica di accrescimento della produttività.*

di Cesare Damiano

Quando parliamo di welfare aziendale ci riferiamo ad una eterogenea categoria di prestazioni, opere e servizi - rivolti alla generalità, ovvero a specifici gruppi omogenei di lavoratori dipendenti - erogati in natura o sotto forma di rimborso spese.

Negli ultimi anni, il legislatore ha più volte contribuito all'incentivazione del welfare secondario quale strumento di affiancamento al welfare pubblico, tenuto conto del relativo processo di arretramento di quest'ultimo, purtroppo in atto da tempo. In questo contesto, gli strumenti di welfare aziendale perseguono lo scopo sociale

di migliorare il complessivo benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, in una logica di accrescimento della produttività.

Il quadro normativo

Più recentemente, la legge di Stabilità per il 2020 (L. 27 dicembre 2019, n. 160) ha introdotto alcune novità in materia. In effetti, all'articolo 1, il comma 632 ha rimodulato le soglie di imponibilità fiscale per le auto aziendali di nuova immatricolazione, a seconda del loro livello di emissione di CO₂. Lo scopo dichiarato è, con

ogni evidenza, il contrasto all'inquinamento atmosferico. In secondo luogo, il comma 677 ha innalzato le soglie di deducibilità dei buoni pasto elettronici, abbassandole invece per i buoni pasto in formato cartaceo. In questo caso, l'obiettivo è la lotta all'evasione fiscale attraverso la maggiore tracciabilità dei *voucher*.

Tali previsioni, pur non apportando rilevanti cambiamenti all'assetto normativo, riprendono il percorso sostanzialmente interrotto con la legge di Stabilità per il 2019. In effetti, per alcuni anni consecutivi le leggi di Bilancio hanno rappresentato un "appuntamento normativo" di rilievo per la strutturazione del quadro di incentivazione delle misure di welfare aziendale.

Ci si riferisce, primariamente, alle leggi di Stabilità rispettivamente per il 2016 (L. 28 dicembre 2015, n. 208), per il 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232) e per il 2018 (L. 27 dicembre 2017, n. 205).

Gli strumenti del welfare

Nel tentativo di fare chiarezza, è anzitutto opportuno evidenziare che gli strumenti di welfare secondario assumono diverse accezioni: i *flexible benefit* di natura retributiva non monetaria, disciplinati dal Tuir; il "welfare organizzativo", finalizzato soprattutto alla conciliazione vita-lavoro (il cosiddetto *work-life balance*); e il "welfare di produttività", nel quale sono ricondotti i premi di risultato di ammontare variabile.

In questo contesto, le leggi di Stabilità per il 2016, il 2017 e il 2018 hanno stabilito alcuni incentivi fiscali riassumibili in tre interventi: la fissazione della aliquota Irpef agevolata al 10% per le somme afferenti la produttività aziendale nel privato; la possibilità per i lavoratori di convertire i premi monetari con misure di welfare aziendale erogate in natura; l'ampliamento del campo

di applicazione delle esenzioni dal reddito da lavoro dipendente. Ebbene, il legislatore ha intercettato l'opportunità di conciliare le - molto spesso contrapposte - esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, rendendoli entrambi beneficiari della riduzione degli oneri fiscali.

Novità in materia di welfare contrattuale

È poi fondamentale sottolineare che il legislatore ha deciso di incentivare il "welfare contrattato" tra lavoratore e datore di lavoro, includendolo nel vantaggio fiscale prima riservato alle misure unilaterali del datore di lavoro, tentando così di superare quel modello liberale dai tratti marcatamente "paternalistici". Ai sensi della nuova formulazione dell'articolo 51 del Tuir, infatti, il riconoscimento delle agevolazioni avviene anche per mezzo di accordi o vincoli contrattuali tra le parti. Lo scopo è stato soprattutto quello di dedicare particolare enfasi alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ora investita di un ruolo primario. A tal riguardo l'articolo 51 prevede infatti la totale deducibilità del costo del lavoro per quegli strumenti adottati in applicazione di piani di welfare aziendale definiti da negoziazioni sindacali.

Di non poco conto, poi, è l'introduzione di specifiche agevolazioni per le misure di welfare in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali, nella logica di impegnare anche la contrattazione decentrata, più vicina alle dinamiche aziendali e alle esigenze dei territori. Con lo stesso fine, poi, devono essere letti sia il compito, conferito alla contrattazione collettiva, di determinare i criteri di misurazione e verifica dei premi di produttività (cfr. Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016), sia gli ulteriori sgravi contributivi per i datori di lavoro che



Chi è Cesare Damiano

Nato a Cuneo nel 1948, è stato Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale nel secondo Governo Prodi ed è ricordato per essere l'artefice del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro. Dal 2006 al 2018 è Deputato della Repubblica eletto nelle liste del PD e dal 2013 al 2018 è Presidente della Commissione Lavoro della Camera.

Cesare Damiano svolge oggi attività di ricerca, formazione e consulenza in materia di sicurezza, diritto del lavoro, politiche dell'occupazione, relazioni industriali, contrattazione collettiva, welfare e previdenza, ed è Presidente dell'Associazione Lavoro&Welfare e del Centro Studi Mercato del Lavoro e Contrattazione.

abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali contenenti misure migliorative riferite a genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale (Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017).

Novità in materia di welfare organizzativo

Non si può poi tralasciare l'insieme delle novità in materia di "welfare organizzativo" introdotte dalle più recenti riforme lavoristiche: dalla nuova disciplina del lavoro part-time (D.Lgs. n. 81/2015) alle novità afferenti l'orario di lavoro e le ferie, che mirano a incentivare modelli flessibili di lavoro (D.Lgs. n. 151/2015). Si pensi inoltre alle misure disposte a beneficio dei lavoratori con patologie cronico-degenerative e delle donne in maternità (D.Lgs. n. 80/2015) e alla regolazione del lavoro agile (L. n. 81/2017). Scarso seguito paiono invece aver avuto le previsioni contenute nella legge di stabilità per il 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145) che, al comma 482, lett. n dell'art. 1, aveva previsto che parte delle risorse stanziata attraverso il "Fondo per le politiche della famiglia" (di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248) avrebbero dovuto essere destinate alle iniziative di conciliazione vita-lavoro e al welfare familiare aziendale, ricomprese le azioni a sostegno della flessibilità lavorativa di cui all'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Si tratta nel complesso di un quadro normativo volto ad introdurre strumenti di rilevante utilità sociale e di grande potenza attrattiva per le imprese, la cui concreta fruibilità richiede però un'approfondita conoscenza non solo del correlato paniere di beni e servizi, ma anche delle relative tecniche di negoziazione; fattori, entrambi, tutt'altro che scontati.

Un quadro disomogeneo

A tal proposito, il XXI Rapporto del Cnel "Mercato del lavoro e contrattazione collettiva" del 2019 contiene un'interessante analisi quantitativa sull'applicazione delle misure di welfare aziendale, da cui emerge un quadro disomogeneo in relazione a livelli contrattuali, distribuzione territoriale, settori produttivi, dimensione delle imprese. In sintesi, sui premi di risultato, l'applicazione dei contratti aziendali risulta di gran lunga prevalente (77,3%) rispetto a quelli territoriali; i lavoratori beneficiari dei premi di risultato sono in prevalenza impiegati in aziende con oltre i 250 dipendenti (78,7%) e nel Nord (77,3%); la possibilità di conversione dei

premi in misure di welfare coinvolge un numero elevato di lavoratori (76,3%) perché maggiormente prevista nei contratti applicati da grandi imprese. E ancora, le misure di welfare sono previste in oltre il 70% dei contratti applicati dalle imprese con oltre i 250 dipendenti, di scarsissima diffusione, mentre, su base territoriale, si riscontra un'altissima concentrazione nel Nord (78,8%). **Infine, significativo è il dato relativo ai comparti, dal momento che il settore manifatturiero rappresenta oltre la metà del campione, in virtù dell'elevata rappresentatività del Ccnl, contenente quote da destinarsi al welfare aziendale, ad esso dedicato.**

Qualche riflessione

La palese frammentarietà applicativa apre la riflessione sulla reale fruibilità degli strumenti di welfare da parte delle imprese, specialmente quelle di piccole dimensioni e nelle aree del Mezzogiorno. Di certo, il ginepraio di norme - già di per sé complesse - richiede un know-how specialistico e una capacità organizzativo-gestionale di cui poche imprese sono provviste.

Nonostante il fatto che il legislatore sia dunque chiamato a rendere maggiormente fruibili tali strumenti, con le leggi di stabilità per il 2019 e 2020, il suo impegno nel processo di strutturazione di un quadro normativo solido ed efficace è apparso assai ridimensionato. A ben vedere, poi, le misure contenute nella legge di stabilità per il 2020, piuttosto che fungere da leva, di fatto penalizzano l'adozione di alcuni strumenti per il perseguimento di obiettivi terzi, seppur nobili. In altre parole, ci si domanda se sia opportuno adottare misure *in pejus* che rischiano di smorzare lo slancio applicativo che le precedenti leggi di Stabilità hanno il merito di aver in parte realizzato. Anzi, a fronte della perdurante stagnazione economica, risulta prioritario ricercare strumenti di supporto al welfare pubblico, che negli anni di crisi ha "stretto la cinghia", attraverso una maggiore responsabilizzazione sociale delle imprese, da tradursi in misure incentivanti per l'adozione di strumenti contrattuali a carattere sociale. Ciò in risposta alla crescente richiesta di protezione e supporto da parte lavoratori, ma anche alle crescenti esigenze aziendali di maggiore flessibilità organizzativa, come nel caso delle misure di *work-life balance*. La direzione intrapresa dal legislatore, che associa la leva fiscale al crescente ruolo della contrattazione collettiva, è risultata particolarmente vincente, aprendo la strada a nuove tecniche regolatorie *multi-stakeholders*, cioè capaci di coinvolgere Stato, imprese e parti sociali nel processo di miglioramento delle condizioni di vita delle persone. 