

Welfare aziendale e cooperazione sociale

Roma, 17 novembre 2016

Massagli:

Innanzitutto vi ringrazio per l'invito e per la presentazione. Ultimamente, come ADAPT, il Centro studi fondato da Marco Biagi nel 2000, di cui Confcooperative da più di un decennio è socia, abbiamo cominciato a studiare in modo piuttosto approfondito il welfare aziendale. Lo studiamo in un'ottica lavoristica, non con un approccio sociologico/politologico (il più diffuso), nè di gestione e organizzazione delle risorse umane, e neanche con un taglio tributaristico e fiscale. Abbiamo cominciato a studiare il welfare aziendale come tema di frontiera del diritto del lavoro, come una delle sfide che riempiono di contenuto la grande trasformazione del lavoro in atto. Lo scambio del welfare in azienda è uno degli istituti più moderni, una delle strategie più al passo coi tempi nei rapporti e nelle relazioni di lavoro.

L'inquadramento giuridico e fiscale che abbiamo appena sentito è molto corretto. Mi capita di partecipare a tanti eventi sul welfare e sento spesso fantasiose ricostruzioni normative. Questo spiega perché comincino a vedersi, nella prassi, operazioni dannose: per quanto sia "di moda", è evidente che si tratta di un tema che ha una complessità tecnica evidente, da maneggiarsi con attenzione. "Sbagliare" un piano di welfare vuole dire sottrarre dalla tassazione e dalla contribuzione somme, beni e prestazioni che ne sarebbero soggette: le sanzioni, più i mancati contributi sono "danni" ben più rilevanti di un semplice errore nella erogazione dei premi di produttività (per citare una disciplina solitamente più nota ai lavoristi e ai relazionisti).

Oggi mi soffermerò su un ragionamento di direzione, di prospettiva, evitando l'inquadramento che è stato svolto così precisamente in precedenza.

In premessa, è necessario spendere qualche parola sulle definizioni terminologiche. La prima slide vuole farvi riflettere su quanto sia difficile intenderci

sui termini. Lo dico proprio a voi che vi occupate di cooperazione e politiche sociali e che siete molto esperti di welfare. Ahimè, neanche il legislatore ci aiuta a inquadrare i temi su cui sono più frequenti i dubbi di significato, non definendo le parole che usa e, ovviamente, mai utilizzando l'espressione "welfare aziendale". Dobbiamo ricostruire questa definizione, quindi, operando un percorso a ritroso nelle fonti.

Così procedendo, notiamo che non ci aiutano molto neanche le definizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, poiché inseriscono nei capitoli dedicati al "welfare" argomenti anche molto diversi.

Allo stesso modo anche i contratti aziendali sono confusi e poco concordi nell'individuare l'oggetto del welfare.

Non ci resta, quindi, che analizzare le fonti amministrative e, in particolare, la più recente circolare della Agenzia delle Entrate dedicata al tema (28/E di giugno 2016).

Breve parentesi, per intenderci sui confini della nostra definizione (slide). Non parlo del welfare statale; parlo del cosiddetto welfare sussidiario, quindi integrativo, non sostitutivo del welfare statale. All'interno di questa macro-categoria non parlo del welfare pubblico, bensì del welfare sussidiario orizzontale e, quindi, di quello che, mediaticamente ma non scientificamente, viene definito "secondo welfare", felice espressione coniata dal Corriere della Sera e fatta propria dal gruppo di ricerca del prof. Ferrera.

All'interno del secondo welfare non rileva tutto l'ambito prettamente sociale, ma il welfare c.d. occupazionale. Definizione quest'ultima piuttosto ambigua, perché si per sé tutto il welfare italiano è "occupazionale" nel processo di generazione dei diritti alle prestazioni. Il nostro sistema di welfare si regge sui contributi e quindi sulla occupazione della persona. Questo è un aspetto molto rilevante, perché se si immagina, in un momento di crisi e di pervasività della tecnologia, che il futuro ci riserverà una società con meno lavoro, allora anche il welfare primario ha qualche problema nei sistemi che hanno welfare occupazionali, poiché meno persone lavorano, meno saranno le coperture alle spese di previdenza, sanità ed assistenza. Le prestazioni di welfare sono quindi pagate dalle persone in termini, bene o male, assicurativi in quanto occupate

(tanto subordinate, quanto autonome). Qualora si prevedesse un futuro senza lavoro, ecco allora che si inizia a comprendere l'attuale dibattito su forme di reddito garantito che, pur in assenza di stipendi sicuri, garantiscano consumi, welfare e, di conseguenza, ordine sociale. Non è questo l'oggetto del convegno di oggi, ma si tratta evidentemente di un tema centrale, anche molto interessante.

Riprendendo il filo del "nostro" discorso, vi prego di soffermarvi, guardando il grafico in slide, su due categorie in particolare: il welfare contrattuale e negoziale e il welfare aziendale più strettamente inteso.

Il welfare contrattuale e negoziale può essere governato da forme di bilateralità territoriale o può essere contrattato nella singola azienda. Il welfare aziendale, invece, può essere obbligatorio o volontario, come abbiamo sentito nella precedente relazione. Questa distinzione così netta è uno dei risultati della legge di stabilità dello scorso anno (legge di stabilità 2016): quello obbligatorio è tale in esito a una contrattazione (contratto o accordo sindacale) o a un atto unilaterale che configuri il nascere di un vero e proprio obbligo verso i lavoratori (regolamento aziendale). Vi è poi il welfare volontario, l'unico conosciuto fino alla legge di stabilità dell'anno scorso, tale perché concesso in forza di un atto unilaterale concessivo, slegato da qualsivoglia obbligo.

Il TUIR previgente risentiva del contesto storico nel quale è nato: parlava di welfare volontario riferendosi al grande imprenditore, più o meno paternalistico, che in termini elargitivi concedeva il welfare ai propri dipendenti, con il solo scopo (almeno esplicito) di prendersi cura del loro benessere (e di quello dei loro familiari) dalla assunzione alla quiescenza.

Con qualche decennio di ritardo e, in fondo, più che altro grazie alla crisi economica, si è arrivati alla riforma di questa disciplina. Ci si è arrivati dopo quasi un decennio di perdurante situazione schizofrenica del Legislatore. Mentre il "braccio" lavoristico del legislatore, infatti, dal pacchetto Treu in poi, con qualche parentesi, ha sempre incoraggiato la contrattazione di secondo livello, addirittura dal 2010 imponendo l'accordo sindacale come condizione irrinunciabile per erogare il premio di produttività detassato (che è diventato, non a caso, un'anorma incentivo della contrattazione, non certo della produttività!), nonché incoraggiando la contrattazione di secondo livello, il braccio fiscale ha sempre confermato un

indirizzo diametralmente opposto: per godere del vantaggio fiscale del welfare aziendale questo non doveva essere in alcun modo contrattato. Il lavorista, quindi, suggeriva: “fai i contratti di secondo livello altrimenti non hai alcun vantaggio economico”; al contrario il fiscalista intimava “se fai contratti di secondo livello non posso permettere alcun vantaggio economico”. Di fronte a una normativa così contraddittoria le parti sociali hanno preferito concentrarsi sulla disciplina che le vedeva protagoniste, cioè sul premio di produttività e non sul welfare. Di conseguenza i piani welfare, che sono permessi dagli anni Settanta e nel TUIR già nella versione del 1986, sono sempre stati politiche residuali, riservate a qualche grande azienda.

Prima del 2015 non ne parlava quasi nessuno. Diverse lettere del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR (quelle che avete sentito presentate in precedenza) sono state riscoperte perché la crisi ha sollecitato l'inventiva delle imprese e dei loro consulenti fiscali nel trovare forme il più possibile risparmiose per concedere qualcosa ai lavoratori risparmiando il più possibile (un “dare qualcosa” che è retaggio culturale della stagione di continua crescita degli anni Ottanta e Novanta, quando neanche lontanamente si parlava di “disdette” o “deroghe”). Si è riscoperto il comma 2 dell'articolo 51 in tutte le sue sfaccettature, non solo nelle forme più conosciute: mobilità, buono pasto, previdenza. E così anche il “nucleo” del welfare più moderno, ovvero le lettere f), f-bis), f-ter), a cui adesso si aggiungerà la f-quater).

Tornando al nostro difficile tentativo definitorio, potremmo dire che il welfare aziendale è l'insieme delle previsioni utilizzabili in azienda contenute nelle lettere a), c), d), f), f-bis), f-ter), f-quater), h) del comma 2, articolo 51, del TUIR, a cui è da aggiungersi quanto previsto dai commi 3 e 3-bis dello stesso articolo 51.

Questa definizione è poco comprensibile. Ne propongo quindi altre due.

Prima. L'Agenzia delle Entrate nell'ultima circolare del 15 giugno 2016 (28/E) il **welfare aziendale** sono “**le prestazioni, le opere e i servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità che è possibile definire sinteticamente di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente**”. È una buona definizione che faccio mia per il prosieguo della lezione.

In termini più tecnici, ma comunque divulgativi, potremmo anche dire che il welfare aziendale è la principale eccezione al principio di onnicomprensività del reddito da lavoro fissato nel nostro ordinamento dal primo comma del pluricitato articolo 51 del TUIR.

Usiamo comunque la definizione e completiamo così l'insoddisfacente ricerca delle fonti, arrivando al grado ultimo, ovvero il chiarimento amministrativo, che norma non è (ma, spesso, soprattutto in ambito tributario, è altrettanto cogente).

Oggi, come già accennato, tra le disposizioni legislative, l'espressione più vicina a "welfare aziendale" è "oneri di utilità sociale" o "benefici di utilità sociale": ciò che viene "stressato" in entrambe queste formulazioni la natura sociale dell'utilità connessa al welfare. È una sottolineatura corretta: il legislatore, comprensibilmente, esclude dal reddito da lavoro le somme, le prestazioni e i servizi che hanno rilevanza sociale, non economica (quindi lucrativa). Rileva anche la volontà di premiare l'azienda che collabora con lo Stato nella cura di una materia tradizionalmente "pubblica", ma ancor di più rileva la volontà di incoraggiare iniziative sociali verso i propri dipendenti. L'esclusione da tassazione si comprende in funzione della esclusione dello scopo economico.

Volendo modernizzare questa disciplina, contemporaneamente rispondendo ad input politici piuttosto scoordinati, il legislatore ha inconsciamente ribaltato anche la natura del welfare aziendale. Beninteso: certamente creando degli spazi prima vietati, rendendolo interessante per imprese e lavoratori, inserendolo nella cassetta degli attrezzi dei gestori del personale e dei sindacalisti; tuttavia stravolgendo l'idea-guida della previgente disciplina.

Abbiamo detto delle quattro novità della legge di stabilità dello scorso anno, ossia, sinteticamente, (1) la creazione del c.d. welfare di produttività, che prima non esisteva, anzi, era esplicitamente vietato; (2) la contrattabilità del welfare ossia il superamento dell'obbligo di unilateralità. Questa novità determina una ulteriore distinzione: quella fra welfare volontario (regolato secondo le norme previgenti) e welfare obbligatorio (esito di accordo, contratto o regolamento). Il welfare volontario, quello conosciuto fino al primo gennaio 2016, mantiene il già noto trattamento lato azienda (quindi deducibilità del valore del piano di welfare

entro il limite del cinque per mille delle spese per il personale). Il welfare obbligatorio, invece, è totalmente deducibile. Anche dal punto di vista della gestione economica aziendale osserviamo un ribaltamento: prima l'unico welfare avvantaggiato era quello volontario; ora l'obbligatorio non solo è permesso, ma addirittura più conveniente.

Attenzione: "obbligatorio", non "contrattato". Rimane infatti aperta la strada dell'unilateralità, per quanto vincolante, tramite regolamento. Questo dice, inequivocamente, la norma, sebbene la circolare dell'Agenzia delle Entrate 28/E usi una espressione ambigua per dettagliare questo passaggio, laddove parla di "regolamento che determina un adempimento negoziale". Al regolamento, infatti, non è di solito associata alcuna negoziazione (pur essendo indubbiamente un "negozio giuridico"). Questa anomala formulazione ha determinato una qualche prudenza sull'utilizzo di regolamenti unilaterali finalizzati al welfare, ma si tratta oggettivamente di una pratica in grande diffusione, suggerita dalle associazioni datoriali e dalle società di consulenza soprattutto laddove non è presente il sindacato. E' un punto di certo interesse: se e quando l'Agenzia chiarirà la sua posizione su questo punto, allora potrebbero cambiare molte strategie nelle aziende (e, probabilmente, diminuire le contrattazioni pur moltiplicandosi i piani di welfare).

Le altre due novità della "riforma del welfare 2016" sono: l'ampliamento dei servizi rimborsuali, di cui ampiamente si è detto, e il c.d. voucher welfare. Particolare documento di legittimazione nato nella legge di stabilità, ma ucciso "in culla" solo tre mesi dopo, nel decreto interministeriale di marzo 2016 che ha regolato il premio di produttività. Nella legge di stabilità, inserendo il comma 3-bis all'articolo 51 del TUIR, si è detto infatti che le prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo possono essere erogate tramite voucher. Norma potenzialmente ancor più devastante (ovvero destabilizzante per il mercato e, forse, anche la rappresentanza del lavoro) del regolamento per il welfare aziendale: molto più vantaggioso sarebbe infatti per una piccola media e impresa, in luogo della costruzione ordinaria di un piano di welfare (e quindi: acquisto di una piattaforma, convenzioni, scelta dei fornitori, pagamento sul c.d. movimentato etc...) comprarsi un bel pacchetto/blocchetto di voucher welfare (come fossero

buoni pasto!) semplicemente da consegnare al dipendente, che lo spende come, dove e quando vuole. Questa era forse l'originaria idea del legislatore. Idea che a molti non è piaciuta e che, in effetti, poteva anche generare qualche contrasto con la normativa europea sui single e i multi purpose voucher. Ecco allora che nel decreto di marzo 2016 si è imposto che il voucher debba essere nominativo, non cedibile, utilizzabile per un solo bene/servizio già identificato, non integrabile monetariamente. Limiti che lo rendono piuttosto inutile come mezzo di estrema semplificazione, per quanto lo rendano utilizzabile per altri scopi, in primis quello di effettivo documento di legittimazione alla prestazione che il lavoratore può presentare al fornitore del servizio scelto tramite piattaforma per farsi riconoscere e godere della prestazione (e così accade: le piattaforme generano i voucher elettronici o cartacei in conseguenza alle scelte del lavoratore).

Non mi soffermo ulteriormente sulle singole novità tecniche già dettagliate, ma è opportuno ribadire un concetto: il welfare aziendale che prima aveva una finalità esclusivamente sociale, in esito alla riforma del 2016 diventa anche un oggetto di scambio e quindi, pur mantenendo la finalità sociale delle opere e dei servizi concessi, assume anche una funzione economica.

A inconfutabile riprova di questa trasformazione basti osservare che il legislatore ha addirittura permesso che il più “economico” dei riconoscimenti salariali (il premio di produttività) possa essere pagato in beni e servizi welfare, ovvero che un indubbio reddito da lavoro, finalizzato alla competitività e alla incentivazione, sia riconosciuto in forme che non sono da considerarsi nel reddito da lavoro.

Allora si può ora apertamente ammettere che larga parte delle imprese (soprattutto grandi) fanno welfare anche (seppure non solo) per i vantaggi economici ad esso connessi: maggiore produttività, fidelizzazione, risparmio a bilancio, employer branding etc...

Occorre a poco “stracciarsi le vesti” per questo cambio di direzione, che indubbiamente è “moderno”, certamente è da inserirsi in un più ampio e complesso mutamento del rapporto tra impresa e dipendente, speculare all’ancor più epocale grande trasformazione del lavoro in atto sotto pressioni demografiche e, soprattutto, a causa del sempre più forte impatto della tecnologia sul mercato

del lavoro.

Le novità della legge di stabilità del 2017 confermano la direzione intrapresa dal legislatore nel 2016. Non è da escludersi (o è addirittura da augurarsi) che in futuro si arrivi ad una sorta di testo unico sul welfare, che razionalizzi in tanti interventi “a margine” che vanno a sedimentarsi sull’impianto previgente del TUIR. Questo in origine, al comma 2, elencava le sole lettere a), b), c), d), e), f), h). In due anni sono state riscritte la a), f) e h) e sono state aggiunte le f-bis), la f-ter) e, da ultimo, la f-quater).

Il futuro potrebbe riservarci una sorta di “budgetizzazione” del welfare: lo Stato fissa semplicemente un valore di esenzione e lascia poi ai singoli la scelta su come destinarlo tra tutto quanto è contenuto nell’attuale comma 2 dell’articolo 51, che dettaglia appunto le eccezioni al principio di onnicomprensività del reddito da lavoro. Si tratterebbe di una notevole semplificazione. Certamente anch’essa non scevra di conseguenze etico/valoriali: si tratterebbe di mettere in concorrenza le palestre con la previdenza, l’assistenza degli anziani con i viaggi, la babysitter alla pay per view: ancor di più conterebbe non tanto il grado di socialità del servizio offerto, quanto la centralità del bisogno del lavoratore, come da lui individuato.

Tralasciando i futurismi normativi, è comunque indubbio che già ora va giocandosi una partita sul futuro del welfare in azienda.

I piani di welfare più moderni esaltano molto le attività ricreative, pure permesse dalla norma, ma indubbiamente le meno “sociali” tra quelle elencate in dettaglio nella lettera f) (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto). Dentro la finalità “ricreativa” c’è un mondo, molto diverso oggi da quello che probabilmente si prefigurava il legislatore degli anni Ottanta (il teatro, il dopo lavoro etc..). Il dibattito è aperto tra parti sociali e addetti ai lavori: è ragionevole che la legislazione incentivi il cinema addirittura di più dei versamenti aggiuntivi alla previdenza complementare (zavorrata dal 10% di contributo di solidarietà)? Rileva maggiormente la colorazione valoriale del servizio o la scelta libera del dipendente? La discussione è aperta. Si badi bene, comunque, che ad oggi la stragrande maggioranza di risorse destinate al welfare è comunque ancora drenata da assistenza sanitaria, previdenza e misure per i figli dei dipendenti.

Per quanto concerne il premio di produttività, per quanto il rapporto vada

velocemente ribaltandosi, è ancora prevalente la scelta del premio monetario piuttosto che quello in welfare, anche quando questo comporti un valore netto ricevuto più elevato. Il lavoratore, non a causa della perdita di contribuzione (problema sovente sollevato dal sindacato), bensì temendo una sorta di “controllo” sulle sue scelte da parte del datore di lavoro tende a preferire la monetizzazione del premio, che così può spendere quando e come vuole.

Questa osservazione del dato reale ci permette una ulteriore riflessione: il welfare aziendale è sempre una cartina di tornasole del clima interno all'azienda e del livello di maturità delle relazioni industriali. In un contesto dove vi sia diffidenza fra lavoratore e impresa, difficilmente si vedranno piani di welfare aziendale attivi. In un ambiente in cui c'è fiducia, più facilmente si può provare la strada del welfare. Se il lavoratore è diffidente, penserà che l'offerta di welfare in alternativa al normale riconoscimento salariale sia uno stratagemma finalizzato solo al risparmio aziendale. Invero una diretta sostituzione tra somme dovute in denaro (o comunque rientranti in reddito da lavoro) e valori in welfare non tassati è vietata; un meccanismo di questo genere può generarsi se l'imprenditore invece di concedere i “soliti” aumenti periodici (pattuiti al secondo livello) decida di strutturare un piano di welfare c.d. on-top. Questo è permesso. Al contrario, sono certamente contrarie alle norme diverse prassi, che pure vanno diffondendosi: riduzione dei superminimi e contestuale riutilizzazione del risparmio generale nella alimentazione di un piano di welfare; pagamento di permessi e ferie non goduti in welfare, etc...

Il timore del lavoratore non è quindi campato per aria. E' tuttavia superabile offrendogli prestazioni di welfare che siano effettivamente sostitutive di spese che già sa di dover sostenere: asilo nido, retta della scuola, badante etc... Questa operazione rende evidente il vantaggio economico del welfare anche per il dipendente e permette una facilmente comprensibile monetizzazione indiretta: quel che ho risparmiato sull'asilo posso spenderlo per altro.

Alla luce del breve ragionamento offerto, mi permetto un ultimo passaggio dedicato al vostro mondo, quello della cooperazione sociale. Mi è capitato di parlare di welfare aziendale con diverse cooperative, di pezzature differenti e zone geografiche differenti, e ho sempre percepito una notevole diffidenza, quasi un

fastidio (se non totale disinteresse).

Eppure il welfare in azienda per la cooperazione, prima ancora di essere una leva di gestione del proprio personale, è una opportunità di vendita dei propri servizi! Perché la cooperazione sociale dedicata ai minori, ai non autosufficienti, agli anziani, alla educazione, alla cultura, non entra in massa, non esige di essere inserita, nel menù dei servizi opzionabili dai dipendenti nelle principali piattaforme? Perché la cooperazione non struttura delle proprie piattaforme? Perché regalare l'organizzazione dei nidi aziendali o della cura dei minori fuori dall'orario scolastico a società di capitali create proprio per sfruttare l'onda lunga del welfare? L'impresa che fa welfare ha un bisogno disperato di trovare realtà che le organizzino servizi affidabili, caratteristica centrale e irrinunciabile di qualsiasi misura che tratta la cura della persona. E trovano realtà di questo genere.

La riflessione sul welfare fatta coi panni dell'erogatore e non del fruitore è molto rilevante e, credo, distintiva per il mondo della cooperazione.

Guardate che i numeri stanno decuplicando, non parliamo di qualche decina di lavoratori... Il rinnovo del contratto collettivo dei metalmeccanici, sostanzialmente tutto costruito attorno al welfare (addirittura di prevede per le imprese l'obbligo di erogazione dei c.d. flexible benefits), determinerà una ulteriore accelerazione alla diffusione dei piani di welfare in azienda.

Considerazione conclusiva, concentrata sullo scenario che già viviamo e andrà chiarendosi. Abbiamo oggi un welfare contrattuale di livello nazionale che per forza di cose è tradizionale nella scelta dei servizi, dovendo essere uguale per tutti indipendentemente dal territorio di residenza e dalla dimensione di impresa. E' un welfare obbligatorio e in un certo qual modo universale per chi ha il proprio rapporto di lavoro regolato dal contratto che ha istituito queste soluzioni di welfare. Parimenti, seppure più raramente, il welfare contrattuale può avere una dimensione territoriale, solitamente gestita per il tramite di enti bilaterali dedicati. E' questo un welfare anche di natura generica, complementare non solo a quello statale, ma anche a quello contrattuale di primo livello.

Vi è poi un terzo livello: Il welfare aziendale. Si tratta di un insieme di soluzioni ancora una volta complementari ai precedenti livelli (o migliorative di queste, soprattutto in ambito sanitario, più facilmente profilabile sulle esigenze dei

lavoratori, in grado di garantire servizi estremamente moderni, anche ricreativi.

La micro, piccola e media impresa può non restare estranea a questa soluzione o (1) mettendosi in rete, o, più facilmente, (2) sfruttando le filiere organizzate dalla propria associazione datoriale, se vuole “giocare la partita” o, come già accennato, (3) grazie alla bilateralità locale, laddove responsabilizzata anche del welfare. dal proprio contratto, ed è il welfare della bilateralità.

Non vi sono discriminazioni tra piccola e grande impresa causate dalle disposizioni sul welfare, come ad alcuni piace dire. Le differenze effettive tra grande e piccola impresa (o meglio, sul migliore trattamento concesso di dipendenti delle prime rispetto a quelli delle seconde) hanno radici più profonde. Tanto profonde, da ammorbare anche le radici della nostra contrattazione collettiva, che già ora è, secondo questa logica, discriminatoria, visto che permette un diverso salario orario per lavoratori che svolgono le stesse mansioni nello stesso orario di lavoro, ma regolati da contratti collettivi (rappresentativi) diversi.

Non è tra le capacità del welfare correggere queste storture; è certo però che può riuscire a smussarle, incentivando un diverso rapporto tra impresa (cooperativa!) e dipendente.