

Roma, 6 ottobre 2020

XI Commissione
Lavoro pubblico e privato
CAMERA DEI DEPUTATI

Oggetto: Audizione informale di AIWA su A.C. 1818 Murelli e A. C. 1885 De Maria

Le proposte di legge citate in oggetto interessano diversi aspetti del diritto del lavoro. Per competenza e perimetro di rappresentanza, il parere di AIWA (Associazione Italiana Welfare Aziendale) è limitato alle disposizioni in materia di welfare in azienda contenuti nell’A.C. 1818 a prima firma On. Murelli.

Nello specifico, gli articoli oggetto della nostra attenzione sono i seguenti: artt. 7 (Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare) e 8 (Asili aziendali) del Capo III (Lavoro femminile); artt. 10 (Welfare aziendale) e 11 (Premi di produttività nel settore privato) del Capo III (Incentivi alla produttività).

Li si analizza in dettaglio.

- Art. 7 (Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare): è da apprezzarsi il mancato utilizzo della espressione “conciliazione vita-lavoro”, oramai superato per la forzata e dannosa separazione delle due dimensioni, come se il “lavoro” non facesse anch’esso parte della “vita”. La misura è certamente interessante. In questa sede, semplicemente, si segnala che **il welfare aziendale è un istituto in grado di ribaltare la tradizionale concezione della conciliazione come allontanamento indennizzato dal lavoro, poiché garantisce ai lavoratori con carichi di cura la possibilità di assicurare protezione e assistenza ai propri familiari anche in caso di assenza da casa per motivi lavorativi.**
- Art. 8 (Asili aziendali): per rendere la norma maggiormente usufruibile, **si consiglia di prevedere lo stesso vantaggio anche qualora l’asilo fosse organizzato da più aziende in rete**, fermo restando il numero complessivo di lavoratori potenzialmente interessati pari a 250 (chiarendo che si tratta del numero dei dipendenti delle aziende, non di quello di coloro che si iscriverebbero al servizio).

- Art. 10 (Welfare aziendale): si analizzano a seguire, nel dettaglio, le singole lettere del comma 1, proponendo infine una integrazione.

Lettera a): l'interesse dei dipendenti delle aziende italiane verso misure di welfare che permettano loro di prendersi maggiormente cura degli animali domestici è molto elevato. Questo non è soltanto dimostrato dalle tante richieste che riceviamo come AIWA in questo senso, ma anche dai contenuti della recentissima Risoluzione n. 55/E pubblicata dalla Agenzia delle Entrate il 25 settembre 2020. In quella sede l'Agenzia ha ribadito la non ricomprensione di queste spese nei beni e servizi di welfare rispondendo a una domanda posta tramite Interpello da quella che pare essere una media o grande azienda. L'Agenzia ha scelto di chiarire il punto perché ha ricevuto tanti quesiti provenienti dai territori sulla stessa materia. **L'inserimento quindi delle «spese di cura e di assistenza veterinaria degli animali domestici legalmente detenuti» nel menù di beni e servizi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dei dipendenti permetterebbe di ampliare gli interventi a carattere sociale del welfare aziendale e di venire incontro ad una crescente richiesta dei beneficiari delle misure di welfare.**

Lettera b): è indubbia la natura sociale ed eticamente incontestabile di questa proposta ed è questa finalità a rendere in ogni caso giustificata la spesa aggiuntiva che graverebbe sulle casse pubbliche. **Si segnala soltanto che il comma in commento non individua alcun nesso tra la somma erogata e le cure necessarie al soggetto beneficiario.** In questa scelta è da ricercarsi la principale distinzione con quanto già previsto dalle lettere a), f) ed f-quater) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR, anch'esse dedicate alla assistenza sanitaria, alle prestazioni mediche, alle assicurazioni c.d. *long term care* e alla prevenzione della «gravi patologie» (tra le quali l'Agenzia ha esplicitato esserci il virus COVID-19). È bene che queste norme non si sovrappongano.

→ Proposte di integrazione: è, quella attuale, una fase molto delicata per il nostro Paese. Un momento di crisi economica che rende ancor più dannosa qualsiasi dispersione di risorse. **In una fase come questa è fondamentale ribadire la natura sociale del welfare aziendale**, nonché veicolare risorse su misure repute importanti per tutta la società. **Si propongono allora due emendamenti all'articolo 51 del TUIR che non comporterebbero costi aggiuntivi e che permetterebbero di (1) enfatizzare la dimensione assistenziale e sussidiaria del welfare aziendale; (2) spostare ingenti risorse dal privato verso la sanità pubblica e il terzo settore.**

Proposta 1: permettere la destinazione delle risorse di welfare aziendale agli ospedali del Sistema Sanitario Nazionali e agli enti del Terzo Settore già censiti dallo Stato.

All'articolo 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 è aggiunto il seguente comma:

«3-ter) I lavoratori possono cedere a titolo gratuito la totalità o parte delle somme, beni, prestazioni, opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro ai sensi dei precedenti commi 2 e 3, agli enti destinatari del cinque per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche a norma dell'articolo 9, comma 1, lettere c) e d), della legge 6 giugno 2016, n. 106, accreditati ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 111, al Dipartimento della Protezione Civile Italiana e al Servizio Sanitario Italiano secondo le modalità indicate dal Ministero della Salute.

Proposta 2: permettere la cessione delle risorse di welfare aziendale tra dipendenti della stessa azienda, quando vi siano certificate esigenze di cura, come già è permesso in materia di ferie e permessi.

All'articolo 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 è aggiunto il seguente comma:

«3-quater) I lavoratori possono cedere a titolo gratuito la totalità o parte delle somme, beni, prestazioni, opere e servizi come regolati dai precedenti commi 2 e 3 a lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro che abbiano particolari esigenze di cura proprie o di familiari conviventi».

- Articolo 11 (Premi di produttività nel settore privato): si evidenzia come l'attuale crisi determinerà la mancata maturazione della maggior parte di premi detassabili da erogarsi nel 2021 in relazione agli indicatori 2020. Questo nodo, non noto al momento della presentazione della proposta di legge, depotenzia molto gli effetti della stessa.

→Si propone quindi, per la sola annualità 2021, di prevedere la possibilità di erogazione del premio in welfare e non in moneta (eventualità già permessa a normativa vigente in caso di raggiungimento degli obiettivi) anche allorquando non vi sia il superamento degli indicatori incrementali.

Cordiali saluti.

Il Presidente di AIWA
(Emmanuele Massagli)

