

La forte contrazione del welfare pubblico ha aperto nuovi scenari socio-economici in cui le aziende, anche di medie dimensioni, sono diventate sempre più protagoniste indiscusse nella promozione di politiche a sfondo sociale.

GiGroup, un'agenzia per il lavoro con una presenza capillare sul territorio nazionale e internazionale, il 24 giugno 2015 ha avviato GiWell, un programma di welfare, realizzato unilateralmente dal management aziendale, totalmente orientato alla logica del *total reward*. La remunerazione monetaria dei dipendenti viene integrata da elementi di natura non monetaria, i *fringe benefits* e/o i *perquisites*, la cui finalità è quella di supportare il potere di acquisto del personale, facendo leva sulla maggiore fidelizzazione e soddisfazione del dipendente per aumentare la produttività e l'efficienza aziendale.

Il piano di welfare sembra sposare *tout court* una filosofia "sociologica" di welfare aziendale, inteso come la gestione integrata dell'insieme di tutte le iniziative e i servizi promossi dall'azienda per andare incontro alle esigenze dei lavoratori e dei loro familiari,

intervenedo nei campi più vari che vanno dall'assistenza sanitaria, all'accesso al credito, all'istruzione e al tempo libero e che prevede, al tempo stesso, l'erogazione di una serie di benefici, con annesse opportunità di defiscalizzazione normate dal d.lgs. n. 917/1986 (TUIR) negli articoli 51 e 100.

Pare che sia le aziende che i sindacati stiano percependo sempre di più la convenienza dei piani di welfare aziendale, sia per quanto attiene l'aspetto fiscale, sia pure per la maggiore flessibilità e elasticità (specie in termini di tempo) rispetto al welfare negoziale, tipico della contrattazione di secondo livello.

Questo è confermato anche dalle parole del dott.re Paganessi HR manager di Datwyler Pharma Packaging Italy, una grande realtà imprenditoriale multinazionale che ha optato per l'implementazione di un piano di welfare unilaterale; durante un convegno tenutosi a Milano lo scorso 21 luglio, egli ha affermato: «Siamo in un'azienda fortemente sindacalizzata in cui il 70% del personale è composto da operai, ma devo ammettere che il sindacato ha cambiato atteggiamento verso l'approccio unilaterale del welfare [...] Una materia non semplice da comprendere». Infatti, accanto alla poca "tolleranza" espressa dai sindacati rispetto all'implementazione di sistemi di welfare unilaterali, un altro grande problema è la mancanza di una chiara e puntuale interpretazione normativa che spesso porta a non pochi dubbi circa il giusto trattamento fiscale dei benefici erogati volontariamente dai datori di lavoro.

Una strada per il welfare aziendale

In definitiva, la ratio che porta ad una mancanza di assimilazione del welfare contrattuale al welfare aziendale va letta nelle righe della lettera f-bis, dell'art 51, comma 2 in combinato con l'art. 100, comma 1 del Tuir che prevede che la generalità delle prestazioni di utilità sociale sia fondata sulla "unilateralità" dell'erogazione da parte del datore di lavoro, in assenza cioè di ogni vincolo contrattuale. È proprio nell'articolo 100 che il welfare aziendale conosce la sua "crisi esistenziale", essendo battezzato come welfare unilaterale, liberale e svincolato dalle logiche sindacali.

In altre parole, la differenza tra l'uno e l'altro tipo di welfare (entrambi sono welfare aziendale), e quindi le differenze di trattamento fiscale che ne conseguono vanno ricercate nel solo fatto che il welfare aziendale integrativo sia un welfare complementare del debole sistema di protezione sociale pubblico, mentre il welfare aziendale unilaterale sia un welfare anch'esso complementare ma orientato alla sola utilità sociale, e quindi alle misure di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sanitaria o di culto.

Carmen Di Stani

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@Carmendst89

Scarica il pdf 