FORUM HR 2017

Prof. Angelo Pandolfo

Ordinario di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale Università degli Studi "La Sapienza" di Roma

1.E' stato già delineato un quadro generale sul tema del welfare negoziale. Anche per questo non svilupperò un discorso organico, riservandomi solo delle sottolineature e poche considerazioni di carattere generale

C'è stato un accenno alla nuova forma di "decontribuzione".

In effetti, sia pure con un normative soggette a scadenze e rinnovi, in anni passati abbiamo avuto delle misure di incentivazione fiscale e delle misure di incentivazione di tipo contributivo per quelli che chiamavamo i premi di produttività e oggi troviamo ribattezzati come premi di risultato.

Successivamente il legislatore si è concentrato (a condizioni più rigorose del passato) su incentivi di carattere fiscale a favore dei premi di risultato - imposta sostitutiva in luogo del normale prelievo fiscale a titolo di Irpef – e ha trovato confermata l'uscita di scena della "decontribuzione".

Adesso con l'intervento del decreto legge n.50 del 2017 è stata di nuovo introdotta una forma di "decontribuzione".

I commi 182 e seguenti della legge di stabilità 2016 sono stati e rimangono la fonte del regime fiscale dei premi di risultato.

Adesso, per intervento del predetto decreto legge, al comma 189 abbiamo una forma di "decontribuzione".

Il comma 189 è stato completamente riscritto dal decreto legge.

Ricorderete che nel comma 189 c'era la previsione secondo la quale, laddove le aziende avessero coinvolto pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, l'incentivazione fiscale sul premio di risultato poteva salire da 3000 a 4000 euro; poteva essere incentivato il premio di risultato anche di 3500 o di 4000 euro.

Questa previsione è venuta meno; ormai il limite è di 3000 euro per l'incentivazione fiscale e la condizione del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro è stata tenuta ferma ai fini della "decontribuzione".

In particolare, è stato previsto che una quota del premio - non superiore a € 800 - subisce un prelievo contributivo inferiore al normale.

L'aliquota del 23,81%, che normalmente grava sui datori di lavoro per il finanziamento della pensione pubblica, è ridotta al 3,81%; il contributo a carico del lavoratore del 9,19% è completamente azzerato.

Questo che cosa significa?

Il calcolo è semplice, significa che su un premio di risultato di 800 euro o su una quota di 800 euro di un premio di risultato più elevato, l'azienda va a risparmiare € 160 e il lavoratore va a risparmiare € 75,92, in termini di minor prelievo contributivo sulla sua retribuzione.

Da ultimo ha operato un incentivo in base al quale per poter fruire, direttamente e non in maniera indiretta, dei vantaggi riconnessi al premio di risultato, i dipendenti dell'azienda dovevano fare l'opzione della sostituzione del premio con forme di welfare. Solamente in questo modo, essendo le forme di welfare sottratte al prelievo fiscale e sottratte al prelievo contributivo, l'azienda veniva ad avere - come può continuare ad avere - un vantaggio perché il premio di risultato, non andando in busta paga e trasformato in finanziamento di una forma di welfare, diventa un'erogazione non soggetta ad Irpef ma non soggetta nemmeno a prelievo contributivo, determinando, quindi, solo a questa condizione, un risparmio di costo del lavoro da parte dell'impresa.

Nel momento in cui delle forme di riduzione del costo del lavoro vengono a riguardare il premio come tale, nei limiti che ho detto, un po' di riduzione del costo del lavoro ci può essere anche nel caso di un premio che resta tale e non è trasformato in una forma di *welfare*.

Non è facile prevedere quali atteggiamenti indurrà il nuovo meccanismo di "decontribuzione", anche in relazione al fatto che è subordinato alla condizione del coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione e comunque opera anche se non si trasforma il premio in finanziamento del *welfare*.

La *ratio* che viene espressa come motivazione del nuovo comma 189 ruota intorno all'idea che, connettendo direttamente al premio un vantaggio anche per le imprese, ci sarà per queste un motivo in più per mettersi sulla strada della negoziazione di quote di retribuzione variabile collegate a parametri aziendali e ciò soprattutto con riferimento alle piccole imprese che, più delle altre, incontrano difficoltà nell'incamminarsi nella direzione auspicata.

C'è, peraltro, l'altra faccia della medaglia.

Una volta che viene ad operare il maccanismo di "decontribuzione", è "*corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva ai fini pensionistici*" (ultimo periodo del comma 189).

In termini quantitativi, dato il limite della “decontribuzione” che non può coinvolgere una quota del premio eccedente 800 euro, l’impatto sul trattamento pensionistico è destinato ad essere minimo.

Non si può escludere, tuttavia, che l’incidenza sulla pensione possa dare nuova linfa a quelle posizioni, certamente minoritarie, che manifestano riserve verso il *welfare* privato come elemento concorrente al ridimensionamento del *welfare* pubblico.

La considerazione dei premi di risultato come possibile fonte del finanziamento del *welfare* dà adito ad un’ulteriore riflessione.

I premi sono voci retributive di spettanza dei singoli lavoratori e, una volta che li si trasforma in (finanziamento di) forme di *welfare*, è naturale che nell’ambito del *welfare* si rafforzi una logica di scelte individuali (“il premio sarebbe stato mio, scelgo solo io quali *benefit* di *welfare* utilizzo”)

Benissimo. La pratica dei *benefit* personalizzabili, adattabili, a scelta è un punto di forza e presupposto di efficacia dei sistemi di *welfare*.

Nondimeno, in una fase di maturità e piena consapevolezza delle esperienze dii *welfare*, non si può rinunciare a considerare una scala di priorità legata alla facile constatazione che le varie forme di *welfare* hanno diversi gradi di rilevanza e pregnanza sociale e - aspetto non trascurabile - si accompagnano a diversificati ritorni sull’organizzazione aziendale.

Trovare sintesi equilibrate fra spinte individuali - e anche del mercato dei servizi di *welfare* - e esigenze aziendali costituisce una delle principali sfide del governo dei sistemi di welfare tanto più che, come si diceva, la trasformazione dei premi in finanziamento del *welfare* non è priva di riflessi al riguardo.

Non mancano, peraltro, misure di *welfare* che intrinsecamente contengono sintesi virtuose fra esigenze individuali e esigenze aziendali.

Si pensi alle misure di conciliazione fra vita professionale e vita privata che, peraltro, in tempi brevi potrebbero fruire di una doppia incentivazione: quella che normalmente riguarda il *welfare* e quella prefigurata a favore dei datori di lavoro che sottoscrivono contratti collettivi di secondo livello che prevedono misure di conciliazione (art. 25 del d.lgs. 80/2015).

2.Proprio perché abbiamo vissuto una fase di innovazione legislativa in tema di *welfare* negoziale, l’attenzione si è concentrata sull’interpretazione dei nuovi disposti normativi e sulla considerazione delle opportunità, come dei vincoli, da essi introdotti e su quanto c’è stato da porre in essere per sfruttare al meglio le prime e adeguarsi ai secondi.

Nella fase attuale, soprattutto in un settore come quello del credito in cui sono risalenti le buone pratiche in materia di *welfare* e sono acquisite esperienza e competenze specifiche, non è fuor di luogo tornare a considerare alcune premesse generali, per trarne utili indicazioni non solo per l'oggi.

Le retribuzioni si formano in ambiti collettivi, derivano da fonti collettive sia che si tratti di un contratto nazionale di categoria, di un accordo di gruppo, di un accordo aziendale o di un accordo territoriale.

Ma dopo che si sono formate nell'ambito collettivo, le retribuzioni poi diventano un fatto individuale.

Ognuno spende la propria retribuzione secondo le proprie scelte e bisogni. Uno ha i figli piccoli e utilizza parte della retribuzione per l'asilo nido. L'altro, più avanti negli anni, spende una fetta della retribuzione per l'assistenza ai genitori che non può seguire direttamente perché ogni giorno ha un impegno lavorativo da assolvere.

Dal collettivo, dunque, si va all'individuale.

Bene, il *welfare* aziendale consente di restare comunque nel collettivo, anche nel momento in cui si vanno a soddisfare alcuni interessi e bisogni, interessi e bisogni che sono comuni e sostanzialmente omogenei.

Acquisire servizi per una collettività consente sempre più, per come va il mercato nei vari ambiti, non solo di acquisire a costi inferiori, talora molto inferiori, ma anche di soddisfare più facilmente esigenze di qualità.

Di questo bisogna avere piena consapevolezza.

Il valore aggiunto del *welfare* negoziale sta innanzitutto nella possibilità che offre di operare, in funzione del soddisfacimento di interessi socialmente rilevanti, come una sorta di "consumatore collettivo" e non sta solamente nelle agevolazioni pubbliche.

La legislazione aiuta *in ingresso*, a convogliare risorse verso il *welfare* e ad accrescere quanto allo scopo si rende disponibile e, ormai, la legislazione incentivante è ben conosciuta e si sa come interpretarla/applicarla.

Il resto - e non è affatto poco - è rimesso alla capacità di perfezionare procedure, soluzioni, organizzare soggetti *ad hoc* che massimizzino trasparenza ed efficienza.

Non solo perché il *welfare* va diffondendosi in settori che non hanno grande tradizione in materia, è proprio il caso di accrescere l'attenzione e l'impegno rispetto alla fase destinata a portare all'impiego delle risorse raccolte in funzione del soddisfacimento finale dei bisogni tutelati, ben sapendo che fin dall'inizio sono proprio tante le opzioni possibili e diverse (come produzione diretta, convenzioni, *voucher*).