

Este – Persone & Conoscenze – Sviluppo & Organizzazione

Wellfeel - benessere organizzativo e welfare aziendale

Milano, 12-13 giugno 2018

**Un nuovo modello di relazioni industriali:
le opportunità della contrattazione**

avv. prof. Armando Tursi

Ordinario di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Milano

S.A.S.P.I. - Fieldfisher

Il «welfare aziendale»: che cos'è, a che serve e come funziona

- Prospettiva politica
- Prospettiva aziendalistica
- Prospettiva giuridica

Prospettiva Politica

Welfare aziendale: complementare o alternativo al *welfare state* ?

- Welfare CONTRATTUALE è **uno dei percorsi alternativi al *welfare state*** connesso con A) *retrenchment* del medesimo *welfare state* B) ricalibratura dei sistemi di protezione sociale e C) rimercificazione dei beni pubblici
- Welfare è “AZIENDALE” quando **la soddisfazione dei bisogni si realizza in sede aziendale e in contesto lavorativo**, con forme e modalità di compensazione del lavoro che rispondono al triplice fine di:
 - soddisfare bisogni non adeguatamente soddisfatti né dalla retribuzione monetaria, né dal welfare pubblico;
 - responsabilizzare anche economicamente le parti del rapporto di lavoro;
 - creare un “mercato” (della domanda, dell’offerta, del lavoro) anche per il welfare.

Prospettiva Aziendalistica: Total Reward

Servizi aggiuntivi e attribuzioni non monetarie di difficile apprezzamento, ma di riconosciuta importanza come elementi dello scambio lavoristico:

- *work environment* (qualità del luogo di lavoro, clima organizzativo, formazione, *coaching*, *mentoring*, sviluppo e carriera, *diversity management*)
- *company environment* (bilancio sociale; certificazioni su ambiente, qualità, sicurezza; valori e comportamenti)
- *work-life balance* (flessibilità temporale e spaziale del lavoro; servizi per il benessere personale; servizi per la famiglia)

well-being = “Uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o di infermità” → una risorsa per la vita quotidiana, non l’obiettivo del vivere. La salute si raggiunge allorché gli individui sviluppano e mobilitano al meglio le proprie risorse, in modo da soddisfare prerogative sia personali (fisiche e mentali), sia esterne (sociali e materiali). ... capacità del soggetto di interagire con l’ambiente in modo positivo” (fonte: OMS).

Prospettiva Aziendalistica: le molte facce del w.a.

- **rischio ambiguità**: adattare aspettative dei lavoratori a strumenti di *total remuneration* ... o viceversa ?
- **rischio strumentalità**: discrezionalità aziendale vs sostegno pubblico
- il lavoratore tende a diventare **cliente interno** in competizione con altri

- ... ma anche una **opportunità storica**:
 - più flessibilità implica meno controllo sulla prestazione, ma più controllo sui risultati - ciò comporta più, e non meno subordinazione, e comunque ...
 - ... nuova, immateriale forma di rischio per benessere della persona (v. l'emergere del tema dello stress-lavoro correlato e del danno non patrimoniale nel diritto del lavoro)
 - Ne consegue un nuovo bisogno di certezze e di benessere, e quindi ...
 - ... di welfare aziendale

Prospettiva giuridica

- Ciò che oggi rientra nella generica ed a-sistematica dizione di “welfare aziendale” (o territoriale), è riconducibile a misure che spaziano **dal diritto corrispettivo** (forma indiretta di retribuzione), al **diritto non corrispettivo** (es. diritto al *part time*, alla flessibilità oraria, al “lavoro agile”), alle **politiche *strictu sensu* retributive**, fino alle **politiche del lavoro** (politiche di conciliazione/*work-life* bilance, politiche *family-friendly*)

Il W.A. «corrispettivo» : la genesi “fiscale”

- In generale, ogni forma di compensazione del lavoro erogata in forma non monetaria è **retribuzione in natura**, con relativi effetti fiscali e contributivi
- Esistono però **tipologie** e **condizioni di erogazione** in presenza delle quali **la retribuzione non monetaria è fiscalmente agevolata**.
- In prospettiva riformatrice si potrebbe dire che in questi casi non si tratta di retribuzione, ma di welfare (privato), allo stesso modo in cui si dice, con la Corte costituzionale, che i contributi datoriali ai fondi pensione sono contributi previdenziali e non retribuzione.

Welfare aziendale e profili fiscali: lo scenario di partenza

- **Reddito di lavoro dipendente** (nozione fiscale) → **Principio di onnicomprensività**

*«Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, **in relazione al rapporto di lavoro**» (art. 51 del TUIR).*

- Sono quindi idonee a concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente tutte le erogazioni a favore dei dipendenti che rispondano ad un loro **specifico interesse**.
- In qualche caso, l'erogazione in natura può essere disaggregata in una quota non reddituale, legata alla latitudine dell'impiego per esigenze di impresa, e in una quota reddituale-retributiva, legata all'ampiezza dell'utilizzo nell'interesse del dipendente.

Welfare aziendale e profili fiscali: lo scenario di partenza

- Il legislatore ha previsto delle **specifiche deroghe** al generale principio di onnicomprensività, prevedendo che talune erogazioni - concesse per soddisfare esigenze ed interessi meritevoli di tutela - non concorrano (o, in alternativa, concorrano solo parzialmente) alla formazione del reddito imponibile.
- Alcuni benefit sono ammessi all'esenzione, o ad un trattamento fiscale di favore per il dipendente, a condizione di essere erogati **in natura**. Salva diversa disposizione legislativa, il trattamento di favore non si estende alle erogazioni di denaro corrisposte al dipendente per fare fronte alle relative spese.
- Alcuni benefit non sono imponibili solo a condizione che siano concessi alla **generalità** dei dipendenti o a **categorie** di dipendenti.

Welfare aziendale e profili fiscali: lo scenario di partenza

- Benefit imponibili necessità di valorizzarli: criterio → **valore normale**

«Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad Euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito» (Art. 51, comma 3, TUIR).

- **In deroga** al criterio del valore normale, il legislatore definisce in alcuni casi un **criterio di determinazione forfettaria del valore**.

Ad esempio, in caso di concessione di **prestiti**, si assume il **50 per cento** della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al **tasso di riferimento** vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al **tasso effettivo** applicato sugli stessi.

La *ratio* retributivo-fiscale dell'art. 51

- L'incerta natura retributiva delle misure di cui all'art. 51.2, tuir
 - La “**volontarietà**” o “non obbligatorietà” (opere e servizi di utilità sociale: lett. f; liberalità e sussidi occasionali ex lett. b)
 - La **strumentalità** rispetto alla prestazione di lavoro (vitto e mensa aziendale; trasporto collettivo: lett. d)

Il carsico emergere di una nuova *ratio*

- **La nascita e lo sviluppo della previdenza contrattuale (previdenza complementare; sanità integrativa; fondi bilaterali di solidarietà)**
- **L'apporto della Corte Costituzionale: la natura previdenziale dei contributi alla previdenza complementare**
- **La riconduzione del w.a. alla previdenza contrattuale a partire dal 2015:**
 - **La contrattabilità del w.a.**
 - **Il potenziamento delle misure di w.a.**
 - **Il (possibile) collegamento tra contrattazione di produttività e previdenza contrattuale**

Le modifiche al TUIR (Legge Stabilità 2016)

Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente ...

- **Servizi di utilità sociale (art. 51.2.f)**

... l'utilizzazione delle **opere e dei servizi** riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o **in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale**, offerti alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti** e ai familiari per le finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**.

- **Spese e servizi di educazione e istruzione per la famiglia (art. 51.2.f-bis).**

... le **somme, i servizi e le prestazioni** erogati alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti** per la fruizione, da parte dei familiari, dei **servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare**, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di **ludoteche e di centri estivi e invernali** e per **borse di studio** a favore dei medesimi familiari.

- **Assistenza familiari anziani o non autosufficienti (art. 51.2.f-ter).**

... le **somme e le prestazioni** erogate dal datore di lavoro alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti** per la fruizione dei servizi di **assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti ...**

Le modifiche al TUIR (Leggi Bilancio 2017/18)

- **Assicurazioni *dread disease* e *long-term care*** (art. 51.2.f-*quater*)

... i **contributi** e i **premi** versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per prestazioni, **anche in forma assicurativa**, aventi per oggetto il rischio di: 1) **non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, oppure 2) **gravi patologie**.

- **Trasporti pubblici** (art. 51.2.d-*bis*)

... **somme** erogate, rimborsate o sostenute, **volontariamente o per accordo o regolamento** aziendale, per la **generalità o categorie di dipendenti**, per **abbonamenti di trasporto pubblico** territoriale della famiglia

Welfare aziendale e contrattazione sovra-aziendale

- Legge Bilancio 2017, art. 1, c. 162:
Le disposizioni di cui all'articolo *51, comma 2, lettera f)*, del testo unico delle imposte sui redditi ..., **come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano** nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di **contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.**

Contrattabilità di tutto il w.a.

- Dalla **eliminazione della condizione della “volontarietà”** (modif. lett. f, legge bilancio 2016)
- ... alla **generalizzata contrattabilità**:
 - dapprima prevedendosi la legittimazione ex lett. f) anche dei **contratti sovra-aziendali** (art. 1, c. 162, legge bilancio 2017)
 - poi riferendo la **contrattabilità anche alle lettere f-bis, ter e quater (circ. AE 5/2018)**
- V. già: lettere a), d-bis), h); art. 10, lett. e-bis; mancata limitazione della “volontarietà” negli altri casi.

I *vouchers* per il w.a.

- I ***vouchers***: la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente è compatibile con l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro anche mediante **documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico**, riportanti un **valore nominale**.
- Requisiti (d.m. 25 marzo 2016):
 - devono essere **nominativi**;
 - non possono essere **monetizzati o ceduti a terzi**;
 - danno diritto ad **un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare**.
- In deroga: i beni ed i servizi non imponibili entro il citato limite di Euro 258,23, possano essere **cumulativamente** indicati in un **unico documento di legittimazione**, purché il loro valore complessivo non ecceda il predetto importo.

La fungibilità tra welfare aziendale e retribuzione variabile - I

- Secondo un risalente parere dell'Agenzia delle Entrate, il beneficio della non imponibilità non troverebbe applicazione nel caso in cui i benefits siano concessi ai dipendenti **in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile.**
- Il legislatore (Legge di Stabilità 2016) ha stabilito che non concorrano a formare il reddito di lavoro dipendente – nel rispetto dei limiti indicati dal Testo Unico – ***“le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR (...) anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 (premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa)”***.
- La Legge di Stabilità 2017 ha incluso, fra i benefits che possono essere scelti in alternativa ai premi di risultato, **anche quelli di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR** (autoveicoli concessi in uso promiscuo, alloggi, prestiti)

La fungibilità tra welfare aziendale e retribuzione variabile - II

La legge di Bilancio 2017 ha previsto che, in alternativa ai premi di risultato, i lavoratori possano anche scegliere:

- 1. di contribuire a forme pensionistiche complementari. In questo caso, i premi destinati alla previdenza complementare sono completamente detassati anche qualora si superi il limite annuo di 5.164,57 Euro.** La detassazione opera anche «a valle» in fase di erogazione delle prestazioni.
- 2. di versare contributi alle forme sanitarie integrative – detassati anche oltre il limite annuo di 3.615,20 Euro.**
- 3. di ricevere azioni emesse dall'impresa o da società del gruppo, il cui valore è detassato a prescindere dal fatto che ricorrano o meno le condizioni che il Tuir stabilisce ai fini dell'applicazione del trattamento fiscale agevolato riservato al cd. azionariato popolare.**

L'incrocio tra w.a. e previdenza complementare

- Il wa come motore della p.c. (e la p.c. come strumento del wa) → legge stabilità 2016, art. 1, c. 160: “ *... non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva ... :*
... i contributi alle forme pensionistiche complementari ... versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio variabile di produttività, anche se eccedenti i limiti di deducibilità stabiliti dal d. lgs. n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari.”
- Lo stesso vale per i **contributi di assistenza sanitaria, ma ...**

... discutibili differenziazioni tra sanità integrativa e previdenza complementare

- I contributi e premi non tassati concorrono a formare la base imponibile della prestazione erogata dalla cassa o dal fondo sanitario
- AE 5/2018: non sono esclusi dalla base imponibile i contributi e premi a casse o fondi sanitari “non mutualistici” (prestazione equivalente e corrispondente ai contributi versati)

La fiscalità agevolata dei premi di risultato - I

- Sono soggetti a una **imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali** regionali e comunali, entro il limite di importo complessivo di **3.000 Euro lordi**:
 - i **premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con specifico decreto ministeriale;**
 - le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa.**
- Per le aziende che **coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro opera uno specifico sgravio contributivo** (*contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017*).

La fiscalità agevolata dei premi di risultato - II

- **Settore privato**
- Titolari di **reddito di lavoro dipendente**
- Reddito di lavoro dipendente non superiore – nell’anno precedente quello di percezione delle somme – a **Euro 80.000**
- Erogazione delle somme e dei valori **in esecuzione di contratti aziendali e territoriali**: *«I contratti collettivi»* (aziendali o territoriali) *« devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, ..., che possono consistere nell’aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell’orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile ... , rispetto ad un periodo congruo definito dall’accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati»*. (Decreto ministeriale 25 marzo 2016)

Il decreto individua alcuni possibili indicatori (elencazione non tassativa né esaustiva).

Le misure di w.a. nell'art. 51 (e non solo) TUIR: panoramica

- Franchigia per retribuzione in natura (art. 51.3): franchigia E. 258,23)
- Previdenza complementare (art. 10.1.e-ter): limite E. 5164,57, inapplicabile se convertito da P.R.
- Sanità integrativa (art. 10.1.e-bis e art. 51.2.a): limite E. 3615,20, inapplicabile se convertito da P.R.
- Rimborso spese sanitarie per invalidi gravi (art. 51.2.h)
- Servizi alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari per finalità socio-assistenziali (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto (art. 51.2.f). Integralmente deducibili dai costi aziendali se oggetto di contrattazione (altrimenti: 5/1000)
- Somme e servizi alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione e svago per i familiari, nonché di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51.2. f-bis e ter). Integralmente deducibili dai costi aziendali se oggetto di contrattazione (altrimenti: 5/1000)
- Contributi e premi a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per assicurazioni *dread disease* e *long term care* (art. 51.2.f-quater). Integralmente deducibili dai costi aziendali se oggetto di contrattazione (altrimenti: 5/1000)
- Trasporti per lavoro e mobilità territoriale della famiglia (art. 51.2.d) e d-bis)
- Azioni ai dipendenti (art. 51.2.g); limiti E. 2065,83 e incedibilità per 3 anni, inapplicabili se da P.R.
- Benefits art. 51.4 (auto aziendale, prestiti, alloggio, abbonamento ferroviario): anch'essi convertibili da P.R.

In conclusione: **a) dal privilegio fiscale condizionato alla volontarietà ...**

- Fase storica attuale: occorre distinguere ciò che è retribuzione imponibile da ciò che **derogatoriamente è retribuzione non imponibile, con la bussola dell'art. 51 TUIR**
- Ma la **bussola è stata potenziata a partire dalla legge di bilancio 2016 (legge n. 208/2015).**

... alla **contrattabilità** e alla **fungibilità con la retribuzione** ...

- ... anche ciò che è contrattualmente obbligatorio può essere fiscalmente incentivato (no volontarietà) ...
- ... anche ciò che è sostitutivo della retribuzione può essere fiscalmente incentivato alle condizioni fissate dalla legge:

«Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182»

... al vantaggio fiscale del welfare contrattato

- Art. 100, TUIR: permane la limitata deducibilità degli oneri di utilità sociale volontariamente sostenuti dal datore di lavoro, nei limiti del 5 per mille delle spese per lavoro dipendente → se contrattati, sono interamente deducibili

Il regolamento aziendale tra apparente unilateralità e obbligatorietà

- Il R.A. come fonte negoziale di obblighi
- Sua natura di contratto plurimo e non collettivo
- Profili critici: immodificabilità senza consenso individuale

W.A. e retribuzione

In pratica:

- **se non sostitutivi di retribuzione: non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente;**
- **se sostitutivi:**
 - a) **di retribuzione di produttività: non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, nei limiti della r.p. medesima**
 - b) **di retribuzione “normale” (non “di produttività”): concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (perché sarebbero equiparati alla retribuzione).**

Welfare Aziendale individuale ?

- ***Interpello AE n. 904-791/2017:***

... il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" o a "categorie di dipendenti", ha inteso riferirsi alla generica **disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme messi a disposizione dal datore di lavoro) poiché, invece, qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta *ad personam oppure consenta di trarre dei vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative in esame tassativamente previste***».



SI' contrattazione collettiva di qualunque livello, diretta o «recepita»

SI' regolamento aziendale

NO contrattazione individuale

L'irrompere del w.a. nella contrattazione collettiva ...

- CCNL metalmeccanici:

*A partire dal 1° giugno 2017, le aziende attiveranno **per tutti i lavoratori dipendenti, piani di c.d.flexible benefits, cioè di beni e servizi di welfare:** come i buoni carburante, il rimborso per le spese scolastiche, personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori, buoni pasto, buoni spesa..etc, **per un costo massimo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.***

- CCNL Igiene ambientale - h) Parte economica

L'incremento complessivo di 120,00 euro lordi a regime ... viene così suddiviso: 1° aumento tabellare: ... ; 2. indennità integrativa: ... **3. quote Welfare: 30 €, di cui:**

- aumento del contributo Fasda: 9 €, dal 1° aprile 2017
- aumento del contributo Previambiente: 10 €, dal 1° ottobre 2016 ...
- contributo di finanziamento del Fondo di solidarietà bilaterale da costituirsi a norma dell'art. 26 del D. Lgs. n. 148/2015: 10 €, dal 1° luglio 2018

... anche interconfederale

L'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018 su *“Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva”*:

- distingue il *“trattamento economico minimo”* (cd. **“TEM”**) dal *“trattamento economico complessivo”* (cd. **“TEC”**) con un rigore geometrico che appare pensato proprio per segnare il limite tra la retribuzione costituzionale e la eccedente quota di *“retribuzione-corrispettivo”*.
- Il TEC, poi, espressamente ricomprende ***“anche le eventuali forme di welfare”*** che, come tutti gli emolumenti ricadenti nel TEC, sono ***“comuni a tutti i lavoratori del settore”***: così chiarendosi, nel contempo, **due questioni di grande rilievo**: che dette forme **non fanno parte della retribuzione costituzionalmente garantita**; e che **possono essere rese obbligatorie - per il datore di lavoro - dal contratto nazionale di categoria**.

Una nuova prospettiva di sistema per la previdenza contrattuale

- *La contribuzione obbligatoria non dovrebbe gravare sull'intera retribuzione, bensì soltanto sul minimo tabellare, rispettando il dettato dell'articolo 38 Cost. e liberando risorse per la previdenza contrattuale*

(A. Tursi, relazione al congresso AIDLASS 2018 su “Retribuzione e previdenza”, anche in pietroichino.it)

BIBLIOGRAFIA MINIMA

- Tursi, Welfare aziendale: profili istituzionali, in Rivista delle Politiche Sociali, n. 4/2012
- Treu (a cura di), Welfare aziendale 2.0, Fieldfisher-Kluwer, 2016
- Squeglia, L'evoluzione del nuovo welfare aziendale, in Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 1/2017
- Chiaromonte-Vallauri (a cura di), Modelli ed esperienze di welfare aziendale, Giappichelli, 2018
- Tursi, Retribuzione, previdenza, *welfare*: nuove variazioni sul tema, relazione al Congresso A.I.D.La.S.S. di Palermo, 18 maggio 2018, visibile in www.pietroichino.it.