

Premi di produttività e welfare aziendale¹: una riflessione sul caso italiano

Marco Leonardi

Al fine di aumentare la competitività diversi paesi hanno recentemente rafforzato la contrattazione decentrata, legando l'andamento dei salari con quello della produttività: in Francia, si è aumentata la possibilità per le imprese di discostarsi dalla stringente contrattazione centralizzata, in Portogallo, Grecia e Spagna, quello aziendale è ora il livello privilegiato per la contrattazione. In Italia, nelle ultime due Leggi di stabilità (per il 2016 e per il 2017), sono stati inseriti importanti interventi in materia di detassazione di premi di produttività e welfare aziendale. L'obiettivo primario di questa norma è quello di favorire

la contrattazione decentrata, costruendo le condizioni fiscali favorevoli affinché aziende e lavoratori negozino salari integrativi; il risultato è stato anche quello di aumentare i salari netti di un gran numero di lavoratori. In secondo luogo si è permesso ai singoli lavoratori di scegliere liberamente se fruire di premi in denaro o in welfare benefits (condizionatamente alla presenza di un piano di welfare contrattato nell'accordo sindacale). In questo modo si è creato un incentivo ulteriore a negoziare in azienda. Ma si è anche sollevato un problema di potenziale sostituibilità del welfare nazionale con quello aziendale.

RPS

1. La promozione del welfare aziendale nelle leggi di bilancio per il 2016 e il 2017

Nelle leggi di bilancio per il 2016 e il 2017 sono presenti provvedimenti che collegano gli incentivi fiscali del salario di produttività al welfare contrattuale, eliminando alcuni vincoli che lo penalizzavano rispetto al welfare aziendale di tipo unilaterale e ampliando il novero delle prestazioni fiscalmente incentivate (si veda anche Treu, 2016).

I provvedimenti del governo intendono incentivare la diffusione del welfare aziendale «contrattato», considerato sia come fattore positivo sul piano delle relazioni sindacali – la sostituibilità del premio in dena-

¹ Parte dei temi trattati in queste pagine sono stati oggetto di un dibattito alla XII edizione del Festival dell'Economia di Trento (*Un welfare aziendale?*, con Marco Leonardi ed Elena Granaglia – coordinato da Marco Panara).

RPS

ro con i benefici di welfare deve essere inclusa nei contratti aziendali che sono negoziati con i sindacati, ed è inoltre incentivata la partecipazione paritetica dei lavoratori – sia come fattore di produttività attraverso la migliore motivazione del lavoratore e la conciliazione famiglia-lavoro.

L'intervento avviene in due momenti: nella Legge di stabilità per il 2016 e poi, in modo incrementale, in quella per il 2017. Nel 2017 si elevano infatti sia il limite massimo del premio di produttività detassato – da 2.500 a 4.000 euro pro capite – sia la soglia di reddito – da 50.000 a 80.000 euro – includendo quindi anche parte della dirigenza. La legge prevede un ulteriore incentivo per i piani di partecipazione organizzativa che sono definiti nella legge come *«gruppi paritetici di lavoratori e rappresentanti aziendali che condividono obiettivi, risorse e incontri ricorrenti»*. L'incentivo consiste in un aumento del limite del premio pro capite da 2.000 a 2.500 euro (da 3.000 a 4.000 euro nel 2017) nel caso in cui l'azienda adotti un piano paritetico di partecipazione organizzativa dei lavoratori.

I provvedimenti sono innovativi principalmente per tre motivi:

- 1) si supera il limite della unilateralità del welfare occupazionale nella misura in cui il salario di produttività può essere erogato in forma di prestazioni di welfare aziendale, sostenendo di fatto la contrattazione di secondo livello;
- 2) si aggiornano e si ampliano le tipologie di servizi erogabili in forma incentivata;
- 3) si regola e si favorisce la diffusione dei voucher di servizio, cioè di strumenti che facilitino la fruizione di *benefits* in forma non monetaria.

Nello specifico:

1) *Dal welfare unilaterale a quello negoziato*: prima dell'avvento della norma in esame il welfare aziendale era per la maggior parte di natura unilaterale, in quanto solo un welfare inteso come «liberalità» era esente da tassazione per i lavoratori beneficiari. Al contrario, il welfare contrattato era tassato in capo al lavoratore e quindi non conveniente. Inoltre il welfare unilaterale era (ed è tuttora) soggetto a un limite del 5 per mille del monte retributivo, vincolo eccessivamente stringente per gran parte delle piccole imprese per le quali il 5 per mille era (ed è tuttora) poco capiente. Il risultato è che ancora oggi solo le grandi imprese possono permettersi di fare piani di welfare unilaterale dotando-

si delle strutture legali che permettono loro di districarsi nelle norme fiscali che sorvegliano la natura di «liberalità» del welfare e il principio generale di non-sostituibilità del salario monetario (tassato) con il welfare unilaterale (esente). Dopo l'intervento della Legge di stabilità 2016, il welfare contrattuale torna a essere conveniente per imprese e lavoratori in quanto è l'unico tipo di welfare sostituibile in luogo del premio di produttività monetario e, nei limiti previsti dalla legge (fino a 4.000 euro pro capite per tutti i lavoratori sotto gli 80.000 euro di reddito lordo annuo nel 2017), è totalmente esente sia per l'azienda che per i lavoratori.

2) *La riscrittura dell'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir) per ampliare le tipologie di servizi*: si riscrive l'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir, e si prevede l'esenzione Irpef per le prestazioni e i servizi (con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto) che potranno essere inseriti nella contrattazione aziendale come forme di pagamento in natura con detassazione fiscale e contributiva integrale. La riscrittura della lettera *f-bis*), comma 2 dell'articolo 51 del Tuir estende inoltre l'esenzione Irpef per somme, servizi e prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per la fruizione e la frequenza da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del Tuir, anche non fiscalmente a carico: servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi; ludoteche (luoghi di intrattenimento per bambini per finalità didattiche) e centri estivi e invernali (a quest'ultimo riguardo, le sole colonie climatiche); borse di studio. Altra novità è la nuova lettera *f-ter*) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir: diventano esenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Nel corso della Legge di stabilità per il 2017 sono stati aggiunti anche (*f-quater*): i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, o il rischio di una delle malattie considerate gravi.

L'ampliamento nella legge di stabilità per il 2017 del premio pro capite fino a 4.000 euro (che corrispondono a circa due mensilità di un lavoratore medio) ha provocato un dibattito sul ruolo «sociale» delle diverse categorie di *welfare benefits*: alcuni sostenevano che sanità e previdenza complementare fossero maggiormente meritevoli dell'incentivo

RPS

XXXXXXXXXXXX

fiscale piuttosto che vari *benefits* riconducibili ad attività ricreative. Il Legislatore ha ritenuto di non cambiare le regole in corsa tra le Leggi di bilancio per il 2016 e il 2017 per non imporre dei cambiamenti a piani di welfare aziendale appena varati. Nella Legge di stabilità per il 2017 sono state introdotte ulteriori facilitazioni a favore della destinazione del premio a previdenza e sanità complementare:

- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio in denaro non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari. Quindi non rilevano nel raggiungimento del limite massimo di 5.165 euro di contributi deducibili. Con questa modifica vi è un vantaggio ulteriore: poiché i contributi versati in luogo di conversione del premio in denaro non sono dedotti al momento del versamento daranno luogo a prestazioni pensionistiche non tassate in futuro;
- b) i contributi di assistenza sanitaria versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, del premio in denaro non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni sanitarie complementari. Quindi non rilevano nel raggiungimento del limite massimo di 3.615 euro di contributi deducibili. In questo modo si incentiva la destinazione del premio a previdenza e sanità complementari senza restringere il campo delle scelte in tema di welfare aziendale.

Nel 2017 si è inoltre proceduto ad ampliare la possibilità di destinazione dei premi di produttività anche ai titoli azionari dell'azienda. Questo intervento si intende a favore dei piani di azionariato diffuso e in generale a una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita economica e organizzativa dell'impresa. In continuità con la norma della Legge di stabilità per il 2016, che prevedeva la possibilità di pagare i premi di produttività attraverso la distribuzione degli utili aziendali, si è proceduto a facilitare i piani di azionariato diffuso incardinandoli all'interno di questa norma. In questo modo, sempre entro i limiti dei premi e delle soglie di reddito previsti, si è reso possibile distribuire utili d'impresa senza incorrere nella doppia tassazione, prima in capo all'azienda e poi in capo al lavoratore. La Legge di stabilità per il 2017 prevede che il valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio in denaro non è tassato anche se eccedente il limite indicato nella legge a oggi vigente (lettera g), art. 51 Tuir) e indipendentemente dalle condizioni dalla stessa sta-

bilite. Con questa norma quindi si possono pagare premi di produttività in forma di azioni della società anche in deroga al limite di 2.065 euro per lavoratore e alle norme che impongono di coinvolgere tutti i lavoratori dell'azienda nel piano di azionariato. L'intento è di favorire piani di azionariato svincolandoli (entro i limiti della norma sui premi di produttività) da una norma che li aveva resi troppo limitati.

3) *I voucher di servizio*: nelle piccole aziende i servizi di welfare sono più facilmente usufruibili attraverso il sistema dei c.d. «voucher di servizio» anziché attraverso le piattaforme informatiche presenti nelle imprese di più grande dimensione. La Legge di bilancio per il 2016 ha chiarito che il voucher è uno strumento di pagamento per un servizio di welfare e non un sostituto del denaro corrente. Il dato di novità delle nuove pratiche di welfare aziendale sta, dunque, nella possibilità di erogazione di servizi personalizzati per fasce d'età, carichi familiari, preferenze personali. Il tutto reso possibile dalle nuove piattaforme informatiche e/o voucher che abbattano i costi e ne rendono più semplice l'organizzazione della distribuzione.

Prima di passare a discutere dell'impatto della norma sulla contrattazione collettiva segue una riflessione sulla convenienza economica di convertire il premio di produttività in welfare e sul principio di libera scelta individuale di conversione.

Un raffronto tra le convenienze delle prestazioni in welfare e del premio monetario indica che i premi in denaro sono soggetti a contributi al 26,6% (deducibili) per impresa e a imposta sostitutiva del 10% per il lavoratore. I premi in welfare sono esenti da contributi per l'impresa e non imponibili per il lavoratore, quindi il costo per l'azienda corrisponde esattamente al netto per il lavoratore. Da ciò consegue che per un lavoratore che guadagna 80.000 euro l'anno e riceve un premio di produttività di 4.000 euro, il vantaggio di godere del premio in forma di welfare invece che di denaro è di 778 euro (che diventerebbero 1.654 euro se quei 4.000 euro fossero parte di una retribuzione fissa). Tale vantaggio è però da considerarsi parzialmente ridotto dalla mancata contribuzione previdenziale poiché vi è anche un forte incentivo per l'azienda, che sui 4.000 euro di premio risparmia 1.120 euro di contributi.

Il principio della libera scelta individuale di conversione del premio in welfare è meritevole di attenzione in quanto si stabilisce in legge una relazione tra contratto collettivo e autonomia individuale. La legge so-

stiene gli accordi di produttività con degli incentivi, che possono essere goduti in servizi di welfare personalizzati, sulla base di una scelta di libertà individuale. Il sistema normativo condiziona, infatti, l'esercizio della libertà individuale alla esplicita previsione contenuta nel contratto aziendale o territoriale: solo se quest'ultimo prevede una clausola di conversione della retribuzione in prestazioni di welfare aziendale, allora la conversione del premio si può attivare con la scelta individuale. Tale meccanismo ha permesso, da una parte, di salvaguardare la libertà di scelta dell'imprenditore se attivare o meno un piano di welfare, dall'altra la libertà di scelta del lavoratore se aderirvi o meno. È giusto ricordare che prima di questa innovazione normativa, i contratti dovevano prevedere welfare per intere categorie di lavoratori ed erano quindi vincolati al consenso *ex-ante* dei lavoratori.

2. I primi dati

Al momento in cui si scrive il monitoraggio dei contratti depositati presso il Ministero del Lavoro rileva i seguenti dati riferiti a contratti stipulati nel 2016, o prima del 2016 (per aver diritto alla detassazione anche i vecchi contratti devono essere depositati), e riportati in Tabella 1.

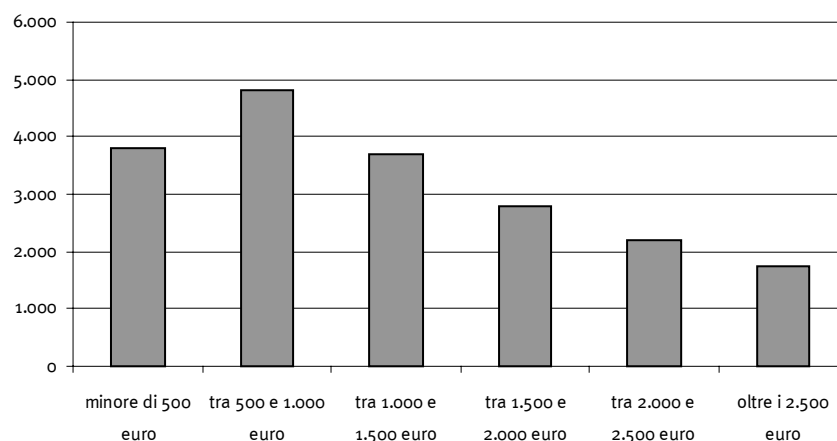
Tabella 1 - Totale di contratti aziendali e territoriali (nel solo 2016)

Tipologia contratto	Numero contratto/moduli depositati	Numero lavoratori beneficiari	Stima valore annuo medio pro capite del premio
Aziendale	14.900	3.715.009	1.407 €
Territoriale	3.348	1.277.383	799 €
Totale complessivo	18.248	4.992.392	1.296 €

Fonte: deposito telematico dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

I contratti aziendali depositati nel 2016 sono quasi 15.000 e coinvolgono 3,7 milioni di lavoratori, il premio pro capite previsto in tali contratti è pari a 1.400 euro l'anno. La contrattazione territoriale è molto più debole, ma rispetto ai dati iniziali, si sta lentamente diffondendo. I contratti territoriali depositati nel 2016 sono infatti poco più di 3.300 e coinvolgono 1,2 milioni di lavoratori. Il premio pro capite medio in queste aziende è ovviamente più basso (circa 800 euro). Il grafico 1 indica la distribuzione della stima dei premi medi pro capite.

Grafico 1 - Distribuzione dell'ammontare del premio



Fonte: deposito telematico dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

La tabella 2 indica il numero dei contratti che prevedono welfare aziendale, partecipazione paritetica dei lavoratori e partecipazione agli utili. Come si può notare, la tipologia più diffusa è quella del welfare aziendale, mentre la partecipazione agli utili stenta ancora a diffondersi.

Tabella 2 - Contratti depositati distinti per tipologia (ogni contratto può prevedere più tipologie)

Tipologia contratto	Numero contratti/moduli depositati	Totale lavoratori beneficiari	Stima valore annuo medio pro capite del premio
Partecipazione agli utili dell'impresa	400	1.057.403	1.348 €
Piani di partecipazione paritetica	1.937	1.731.073	1.674 €
Piani di welfare aziendale	3.751	2.491.374	1.435 €

Fonte: deposito telematico dei contratti presso il Ministero del Lavoro.

Anche se registra il minor impatto in termini di numero di contratti depositati, è importante soffermarci sulla tipologia «partecipazione agli utili». Con tale tipologia l'azienda può distribuire utili a tassazione agevolata entro gli stessi limiti in cui è ammessa la tassazione agevolata dei premi di produttività. Questa previsione ha permesso di superare una «stortura» del sistema fiscale italiano: se un'azienda voleva distribuire utili ai dipendenti, doveva pagare prima le imposte societarie

finisce in una legge cosa si intende esattamente per partecipazione paritetica. La *ratio* della norma è basata sull'evidenza empirica che le aziende che in passato hanno fatto esperimenti partecipativi sono più produttive. Aziende come *Zanussi Electrolux*, *Luxottica*, *Ducati*, *FCA* hanno sperimentato queste formule e sostengono che la partecipazione aiuta a migliorare la qualità del lavoro e la produttività.

3. *Welfare universale e welfare aziendale*

Alla luce dei provvedimenti e degli sviluppi presentati sopra, è opportuno ora considerare la discussione di lunga data sulla potenziale sostituibilità del welfare pubblico/universale con il welfare aziendale.

All'inizio del 2016 la norma che ristabilisce la detassazione dei premi di produttività e ne permette la conversione in *welfare benefits* esenti da tasse e contributi fu approvata anche dai sindacati – per i quali costituisce una spinta alla contrattazione in azienda e per la ragione ovvia che si tratta di salario detassato per i lavoratori. Ora, invece, anche in seguito al grosso successo che hanno avuto i contratti che prevedono piani di *welfare benefits*, sembra prevalere in alcuni il pensiero secondo cui il welfare aziendale stia sostituendo il welfare universale. A mio parere questo timore è del tutto infondato per almeno tre ragioni.

La prima ragione è che i numeri sul welfare aziendale, sebbene vi sia stato un grosso aumento dopo il 2015, sono tuttora molto piccoli rispetto alla maggior parte dei paesi. Del resto, la spesa in Italia per il welfare aziendale è stata tradizionalmente più contenuta che negli altri paesi Ocse: 1,6% della spesa sociale secondo gli ultimi dati disponibili (Oecd, 2011). In paesi caratterizzati tradizionalmente da un debole welfare pubblico (come ad esempio il Regno Unito) la spesa per il welfare privato ha superato il 10%, mentre in paesi con un consolidato welfare pubblico (Svezia, Francia e Germania), la spesa per il welfare privato è comunque tra il 4% e il 6% della spesa sociale (Mallone, 2015).

La seconda ragione è che il premio fiscale è destinato, *in primis*, a premi in denaro, e solo in parte a premi convertiti in welfare (pensioni o sanità integrativa e *welfare benefits* di vario tipo). Circa miliardo di euro di denaro pubblico all'anno – a tanto ammonta lo stanziamento a regime per la detassazione dei premi – è destinato alle aziende che fanno contratti integrativi che prevedono premi di produttività variabili. La maggior parte di questi premi sono fruiti in denaro e solo un lavoratore su 5 (Welfare Index Pmi, 2017) sceglie di fruire del premio to-

RPS

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

RPS

XX

tale – o in parte – in forma di welfare. È infatti una libera scelta del singolo lavoratore in che modalità usufruire del premio (denaro o *welfare benefits*). Se poi il timore della sostituzione del welfare aziendale con quello pubblico/universale è riferito alla sanità pubblica che verrebbe sostituita dalle mutue private², bisogna sottolineare anche qui che soltanto un numero minimo di lavoratori decide di convertire il premio in denaro in sanità integrativa. Il motivo è semplice: la sanità integrativa mutualistica non offre benefici in misura proporzionale all'aumento della contribuzione.

Infine, la terza ragione per non temere la sostituzione del welfare pubblico/universale è che la scelta del singolo lavoratore di convertire in denaro in welfare è limitata dal fatto che il welfare è totalmente decontribuito: il lavoratore guadagna sì il 10% di mancata tassazione, ma perde anche un pezzo di contribuzione.

Una questione diversa dalla sostituzione pubblico-privato è la questione redistributiva di questa norma. Si critica infatti l'allocazione di risorse pubbliche (la detassazione) a favore di lavoratori e aziende che pur hanno già salari superiori al contratto nazionale. La risposta a questa critica è però insita nella filosofia della norma: si premiano le imprese (e i loro lavoratori) più produttive e più efficienti perché si pensa che producano un'esternalità positiva per tutto il sistema paese. Per questa ragione l'incentivo è concesso solo in presenza di obiettivi annuali raggiunti e verificati attraverso criteri di misurazione molto stringenti perché incrementali di anno in anno. Invece di temere gli effetti redistributivi ha senso allargare la platea dei beneficiari di questa norma, in modo che in tutte quelle imprese che puntano a portare la propria produttività al di sopra dei contratti nazionali si possa distribuire tale «vantaggio» tra datori e lavoratori. Le statistiche deludenti della produttività aggregata possono essere migliorate solo partendo dal basso.

4. Conclusioni

Nonostante l'Italia sia molto indietro rispetto agli altri principali paesi europei in quanto a diffusione del welfare aziendale, le novità introdotte con le Leggi di stabilità per il 2016 e il 2017 pongono le basi per un rapido recupero. Molte aziende, soprattutto grandi, hanno sperie-

² Si vedano sul punto Granaglia (2017) e Arlotti, Ascoli e Pavolini (2017).

mentato in questi anni iniziative rilevanti di welfare aziendale, con grande soddisfazione dei lavoratori. Dopo iniziali resistenze, anche il sindacato ha preso posizione a favore del welfare aziendale: un esempio è l'accordo fra Cgil, Cisl e Uil del 14 gennaio 2016 relativo al nuovo sistema di relazioni industriali. Nel documento si propone lo sviluppo non solo della previdenza complementare e della sanità integrativa (e il riordino dei fondi esistenti) ma di altre istituzioni di welfare contrattuale dirette a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Anche il recente rinnovo del contratto dei metalmeccanici dà molta importanza al welfare, potenziando la sanità integrativa e la previdenza complementare, ma anche prevedendo uno scambio esplicito tra salario e welfare *benefits*. Si esplicita così in uno dei più importanti contratti di categoria il doppio ruolo del welfare contrattuale: integrare le prestazioni offerte dal sistema pubblico e, contemporaneamente, essere più economico rispetto alla retribuzione in denaro – il che permette all'azienda di risparmiare sui costi e ai lavoratori di godere di prestazioni con un valore di mercato assai maggiore della contribuzione versata.

L'iniziativa del governo nella Legge di stabilità per il 2016 e il 2017 può avere degli effetti molto importanti nell'incentivare sia la contrattazione decentrata sia il welfare aziendale. La scarsa diffusione del welfare in Italia ha tradizionalmente avuto a che fare con il suo trattamento fiscale. La normativa vigente fino al 2015 ha distinto le agevolazioni fiscali a seconda che esse riguardassero il welfare unilaterale piuttosto che quello negoziale, condizionando alcune agevolazioni al fatto che le erogazioni fossero unilaterali e rivolte alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi. L'unilateralità dell'erogazione del welfare e l'impossibilità del singolo lavoratore di scegliere se ricevere welfare o denaro hanno frenato la diffusione di questo istituto. Nel 2016, però, il legislatore è intervenuto stabilendo condizioni fiscali di favore per il welfare contrattato e per altri istituti legati alla contrattazione di secondo livello come i premi di produttività, i piani paritetici di partecipazione e il *profit sharing*. Il buon esito della norma ha permesso il suo successivo ampliamento e ora la strada è aperta per allargare la diffusione dei premi di produttività e del welfare aziendale alle piccole imprese attraverso la contrattazione territoriale e per normare gli istituti di partecipazione dei lavoratori.

RPS

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

