

Premio in welfare oggi, quale pensione domani?

Giulia Mallone e Tiziana Tafaro

Con le novità introdotte dalle Leggi di stabilità 2016 e 2017 i lavoratori hanno la possibilità di convertire l'importo del premio di risultato in beni e servizi di welfare.

La conversione è favorita da agevolazioni fiscali e contributive, vantaggiose sia per i dipendenti sia per le aziende. In particolare, alle somme convertite in welfare non si applica l'obbligo

di versamento dei contributi previdenziali. L'articolo si pone come obiettivo l'analisi di vantaggi e svantaggi, per dipendenti e datori di lavoro, di tale provvedimento attraverso l'elaborazione di un calcolo della «perdita previdenziale» che il lavoratore subirà, una volta pensionato, a seguito della conversione annuale di tutto o parte del premio in welfare.

RPS

1. Introduzione

A seguito delle novità apportate dalla Legge di stabilità per l'anno 2016, e successivamente da quella per il 2017, la conversione del premio di risultato in beni e servizi di welfare è diventata un'opzione esercitabile dai lavoratori. I primi dati a disposizione¹ mostrano il crescente – seppur ancora limitato, in termini di copertura – interesse delle parti sociali nei confronti dell'offerta di tutele di natura occupazionale ai dipendenti, particolarmente grazie all'introduzione di incentivi, fiscali e contributivi, alla scelta da parte del lavoratore di ricevere l'importo del premio di risultato in beni e servizi anziché in denaro.

Mentre gli incentivi per il lavoratore consistono nella mancata imposizione fiscale sul valore dei beni e servizi percepiti – dunque, nel mancato assoggettamento al 10% di imposta sostitutiva applicato ai premi di risultato – per il datore di lavoro riguardano il mancato versamento dei contributi previdenziali a proprio carico – a fronte del versamento pieno che sarebbe dovuto se il premio fosse percepito in denaro dal lavoratore. In questo contesto, è cruciale poter disporre di analisi accurate circa i vantaggi e gli svantaggi del nuovo sistema per il lavoratore che, attraverso la scelta di beni e servizi di welfare, risparmia in

¹ Si veda il contributo di Leonardi in questo fascicolo.

zioni di lavoro dipendente. Queste finalità sono: educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Prima della Legge di stabilità 2016 i servizi previsti dall'art. 100 dovevano essere offerti volontariamente dal datore di lavoro, senza che l'erogazione avvenisse a seguito di una contrattazione con le parti sindacali; le modifiche normative introdotte consentono oggi di inserire i beni e servizi negli accordi aziendali. Non solo, la nuova formulazione della norma ne incentiva la contrattazione con i rappresentanti sindacali attraverso la possibilità, per il datore di lavoro, di dedurre il costo senza alcun limite qualora i beni o servizi siano inseriti in un accordo.

L'elemento più innovativo introdotto con la Legge di stabilità 2016 è la volontà del governo di favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e, al suo interno, del welfare aziendale come sostituto totale o parziale della componente monetaria. La legge reintroduce la detassazione del premio di produttività – prevista per la prima volta nel 2008 e mantenuta con caratteristiche diverse di anno in anno fino all'interruzione nel 2015 – e promuove il welfare aziendale nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività, favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro. Se il premio di risultato è sottoposto infatti a un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali pari al 10%, lo stesso premio convertito in servizi di welfare gode delle agevolazioni fiscali già previste dall'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, e non concorre quindi alla formazione del reddito da lavoro dipendente³. Il lavoratore ha sempre la facoltà di scegliere in quale forma ricevere l'importo del premio⁴. Il decreto attuativo della legge ha altresì modificato i requisiti per l'ottenimento del premio fiscalmente agevolato: i contratti aziendali devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, considerando anche innovazioni organizzative e strumenti di flessibilità di tempo e di luogo della prestazione lavorativa, come ad esempio orario flessibile e orari a menù, part-time, telelavoro e banca delle ore, e lavoro agile o *smart working*.

³ La Legge di stabilità 2016 poneva un tetto di importo pari a 2.000 euro – aumentabile fino a 2.500 euro nel caso in cui le aziende avessero introdotto sistemi di coinvolgimento diretto dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro – e uno di reddito (con riferimento all'anno precedente) di 50.000 euro.

⁴ La legge stabilisce inoltre il diritto delle madri ad avere il periodo obbligatorio di congedo di maternità computato ai fini della determinazione del premio di risultato.

premio è convertito in beni e servizi di welfare, entrambi sono esentati dal pagamento delle tasse e dei contributi. I dipendenti riceveranno dunque l'importo lordo come netto, e i datori di lavoro non sosterranno alcun costo aggiuntivo al valore del premio stesso. Quest'ultima soluzione offre perciò un vantaggio netto alle aziende, che non effettuano versamenti previdenziali, mentre determina incentivi contrastanti per i lavoratori. Attraverso la conversione del denaro in welfare, i dipendenti ottengono infatti l'intero importo del premio da spendere in servizi di assistenza, ma «perdono» i contributi previdenziali versati dal datore di lavoro. Non solo il datore di lavoro finisce per «guadagnare» più dei lavoratori – 460 euro il primo a fronte dei 380 euro dei secondi, ipotizzando un premio convertito in welfare di 2.000 euro annui – ma questi ultimi pagheranno le conseguenze della propria scelta al momento del pensionamento.

Al fine di calcolare accuratamente la convenienza della conversione del premio in welfare per entrambe le parti coinvolte, è necessario poter stimare l'effettiva riduzione del reddito da pensione dei lavoratori che scelgano, per l'intera vita lavorativa, di convertire tutto o parte del premio in welfare⁵. La simulazione proposta in questo contributo è finalizzata a fornire un'indicazione concreta delle conseguenze, in termini di riduzione del trattamento pensionistico futuro, della mancata contribuzione relativa all'utilizzo del premio di produttività ai fini del welfare. Il modello valutativo si fonda su due scelte principali:

- ♦ la definizione di tre specifici profili di riferimento, in relazione a diverse caratteristiche di età e durata dell'attività lavorativa, fermo restando il pensionamento a 67 anni e un reddito iniziale di 25.000 euro che comunque non supera mai, per l'intero periodo di attività, il limite di 80.000 euro;
- ♦ per ciascuno dei tre profili, l'applicazione di tre ipotesi di importo convertito del premio di produttività, per tutto il periodo lavorativo.

Per ognuno dei profili considerati è stata quindi calcolata, esclusivamente con il metodo contributivo, la riduzione annua della pensione di base conseguente al mancato versamento del contributo previdenziale (33%) relativo alla quota annua del premio di produttività utilizzata per l'intero periodo di attività⁶.

⁵ La stima presentata tiene conto del mancato versamento previdenziale sia della somma a carico del datore di lavoro sia di quella a carico del lavoratore.

⁶ L'analisi considera, necessariamente, come costante la normativa esistente.

Il quadro di ipotesi utilizzato è, in linea con l'attuale normativa previdenziale, il seguente:

- ♦ età di accesso al pensionamento: 67 anni per entrambi i sessi;
- ♦ tasso annuo di inflazione: nullo (i valori sono già in euro deflazionati);
- ♦ tasso annuo di crescita dei redditi da lavoro (reale): 1,5%;
- ♦ tasso annuo di crescita del Pil medio quinquennale (reale): 1,5%;
- ♦ per il coefficiente di trasformazione si è utilizzata una stima degli attuali coefficienti che contiene un ulteriore miglioramento della mortalità fino al 2027, senza ulteriori miglioramenti successivi (a 67 anni pari a 5,4054%).

I risultati delle simulazioni, presentati nella tabella 1, mostrano la riduzione del reddito da pensione percepito dal lavoratore, calcolata per ciascuna delle ipotesi presentate nel paragrafo precedente. Trattandosi di un calcolo eseguito in un sistema contributivo puro, l'entità della perdita reddituale per il lavoratore, una volta pensionato, aumenta con la crescita dell'importo convertito in welfare, e sarà più consistente per i lavoratori più giovani che, secondo l'ipotesi utilizzata in questo articolo, convertiranno la somma in welfare per tutta o grande parte della durata della propria carriera lavorativa.

Tabella 1 - La «perdita pensionistica» per ciascuna delle ipotesi formulate
(metodo di calcolo contributivo)

	Età di ingresso in attività	Riduzione annua della pensione di base (€) ⁹		
		Ipotesi A Premio 500 euro/anno	Ipotesi B Premio 1.000 euro/anno	Ipotesi C Premio 1.500 euro/anno
Profilo 1	30	436,89	873,79	1.310,68
Profilo 2	35	362,90	725,79	1.088,69
Profilo 3	40	294,21	588,41	882,62

Fonte: elaborazione a cura degli autori.

La tabella riporta la riduzione annua del reddito da pensione percepito dal lavoratore a seguito della scelta di convertire in welfare – e dunque non assoggettare a prelievo contributivo – una somma pari a 500, 1.000 o 1.500 euro. La riduzione minima, pari a circa 300 euro annui

⁹ Poiché l'ipotesi di inflazione è nulla, i valori sono in euro correnti.

essi non siano liquidati al lavoratore ma automaticamente versati al fondo previdenziale.

Se, da un lato, questo meccanismo potrebbe favorire un «ritorno previdenziale» al lavoratore che a seguito della conversione del premio in welfare abbia perso – come abbiamo visto – parte della contribuzione valida al fine della definizione del suo reddito da pensione, dall'altro esso appare incoerente rispetto a un principio di convenienza per il lavoratore. Nel caso in cui quest'ultimo decida di destinare l'importo del suo premio (o parte di esso) alla previdenza complementare, egli acconsente, infatti, alla «perdita» di contributi previdenziali a carico dell'azienda – che sarebbero invece versati in caso di percepimento del premio in denaro – al fine di investire parte del proprio reddito in previdenza complementare, senza però in questo caso godere di alcun tipo di compartecipazione da parte del datore di lavoro. In altre parole, rinunciando al versamento previdenziale a carico dell'azienda, il lavoratore assicura a quest'ultima il risparmio della somma corrispondente, e decide di finanziare individualmente una forma di previdenza che dovrebbe essere integrativa, ma risulterebbe nei fatti – limitatamente all'importo in questione – alternativa rispetto al versamento allo schema previdenziale pubblico.

Con riferimento alla *ratio* della norma, possiamo quindi osservare che, attraverso l'applicazione di un'esenzione per lavoratori e datori di lavoro dal versamento dei contributi previdenziali, finalizzata ad agevolare l'utilizzo delle somme per l'acquisto di beni e servizi di welfare, ivi incluso il versamento a forme di previdenza complementare, essa appaia (seppur indirettamente) favorire lo spostamento di risorse dal primo al secondo pilastro previdenziale. Ciò risulta particolarmente evidente se si considerano anche le novità introdotte dalla Legge di stabilità per l'anno 2017 che, al comma 160 dell'articolo 1, dispone il mancato assoggettamento ai limiti di importo fissati dall'articolo 51 del Tuir delle somme versate in sostituzione del premio per forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria integrativa, alzando dunque il tetto di importo per le somme destinate alla previdenza complementare non soggette a tassazione¹¹.

Infine, sempre con riferimento allo slittamento tra previdenza pubblica e complementare, va considerato il contenuto dell'articolo 55 della cosiddetta «manovrina» del 24 aprile 2017. Il decreto-legge modifica

¹¹ Le somme non concorrono inoltre alla formazione della parte imponibile ai fini delle disposizioni contenute nell'articolo 11, comma 6, del d.lgs. n. 252/2005.

sto – in termini di riduzione del reddito – insostenibile, ma certamente significativo per il lavoratore dopo il pensionamento. Il paragrafo precedente mostra infatti una «perdita previdenziale» – variabile a seconda degli anni mancanti al pensionamento e dell'importo convertito – compresa tra un minimo di circa 300 euro a un massimo di oltre 1.300 euro annui. Ed è sempre opportuno tenere presente che l'importo massimo convertito in welfare all'interno dell'analisi è di 1.500 euro, quando la normativa consente anche di duplicare la somma convertibile.

In ultima analisi, il premio erogato in welfare consente un risparmio all'azienda e l'ottenimento di un importo maggiore per il lavoratore; quest'ultimo avrà, tuttavia, un impatto negativo sul reddito al momento del pensionamento. Per questo è necessario disporre di accurate stime attuariali, nonché rendere i termini dello «scambio» tra impresa e lavoratori chiari e condivisi tra tutte le parti coinvolte. Se per il mondo aziendale l'opportunità di favorire la conversione del premio in welfare appare scontata, le scelte per i rappresentanti dei lavoratori sembrano essere due. La prima, più «conservativa», potrebbe essere quella di scoraggiare la conversione del premio in welfare così da assicurare il pagamento dei contributi previdenziali ai lavoratori; la seconda, più «strategica», consiste invece nel negoziare ogni aspetto del premio, ivi compreso il risparmio aziendale, di modo da ottenere accanto a esso anche un investimento extra a vantaggio dei lavoratori¹². Benché i termini della contrattazione dipendano dalla dinamica negoziale tra le parti e dalle specificità di ciascuna realtà produttiva, possiamo osservare l'esistenza nella prassi di due strategie: una di carattere più individuale – mirata cioè all'ottenimento di una somma maggiorata per ciascun dipendente che effettui la conversione del premio in welfare – e una invece di ispirazione collettiva, finalizzata a concordare un investimento aziendale per l'ammodernamento delle strutture, il miglioramento degli spazi e della tecnologia o – più spesso – la predisposizione di un efficiente e variegato sistema di welfare cui il lavoratore può attingere, attraverso ad esempio il ricorso a *provider* specializzati e la predisposizione di piattaforme informatiche per agevolare la scelta dei *benefit*. Con la prima strategia il dipendente percepisce un vantaggio diretto dato dall'aumento dell'importo del premio conver-

¹² Ricordiamo che la letteratura ha già evidenziato l'esistenza di una relazione tra welfare, retribuzione e dinamiche salariali nell'ambito delle relazioni industriali (Natali e Pavolini, 2014; Agostini e Ascoli, 2014).

RPS

tito attraverso la riallocazione di parte del «risparmio contributivo» dell'azienda al «conto welfare» del singolo lavoratore; questo potrebbe, agli occhi di quest'ultimo, costituire un ulteriore incentivo alla conversione. La seconda strategia, probabilmente meno «tangibile» per il singolo dipendente in termini di convenienza economica, favorisce invece un miglioramento organizzativo, in termini di qualità del lavoro, o semplicemente garantisce la possibilità di sfruttare al meglio il meccanismo di conversione.

Infine, appare opportuno menzionare un ultimo elemento riguardante le tipologie di beni e servizi offerti e i bisogni sociali cui essi fanno riferimento. Pur volendo evitare qualsiasi giudizio di merito circa l'utilità dei servizi messi a disposizione dall'azienda e «acquistabili» dal lavoratore attraverso la conversione dell'ammontare del premio, è auspicabile che le parti coinvolte procedano a una riflessione circa l'offerta di welfare rispetto a varietà dei servizi e capacità di risposta alle necessità degli individui e delle famiglie, onde evitare che il sistema di conversione oggi esistente manchi l'obiettivo di offrire risposte ai bisogni emergenti, e costituisca – a fronte di un mancato gettito erariale¹³ – un mero incentivo al consumo di servizi che non siano neppure strettamente «di welfare»¹⁴.

Riferimenti bibliografici

- Agostini C. e Ascoli U., 2014, *Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura del modello italiano?*, «Politiche Sociali», n. 2, pp. 263-280.
- Granaglia E., 2016, *Il welfare fiscale. Alcuni limiti etici*, «Etica ed Economia», 4 ottobre, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.eticaeconomia.it/il-welfare-fiscale-alcuni-limiti-etici/>.
- Granaglia E., 2017, *Il welfare aziendale e la sanità complementare. Alcuni costi nascosti*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. ??

¹³ Si veda su questo tema il contributo di Granaglia in questo volume. Per una discussione circa i «limiti etici» del welfare occupazionale si rimanda anche a Granaglia (2016).

¹⁴ Per una utile classificazione dei beni e servizi di welfare si rimanda a Seeleib-Kaiser e Fleckenstein (2009); per un'analisi del possibile utilizzo del premio di risultato convertito in welfare si segnala lo studio realizzato al fine di valutare la possibilità di offrire ai dipendenti uno schema assicurativo per il rischio di non autosufficienza contenuto in Mallone e Tafaro (2016).

- Maino F. e Mallone G., 2016, *Il welfare aziendale: nuove opportunità per i lavoratori e le imprese*, «Quaderni di Economia Sociale», n. 2, pp. 3-40.
- Leonardi M., 2017, *Premi di produttività e welfare aziendale: una riflessione sul caso italiano*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. ??
- Mallone G. e Tafaro T., 2016, *L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul «futuro sociale» del lavoratore*, paper presentato alla IX Conferenza ESPAnet Italia, Macerata, 22-24 settembre.
- Natali D. e Pavolini E., 2014, *Comparing (Voluntary) Occupational Welfare in the EU: Evidence from an international research study*, «OSE Working paper», n. 16, disponibile all'indirizzo internet: http://www.ose.be/files/publication/OSE_PaperSeries/Natali_Pavolini_2014_OseResearchPaper16.pdf.
- Seeleib-Kaiser M. e Fleckenstein T., 2009, *The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 47, n. 4, pp. 741-764.

RPS

XXXXXXXXXXXX