

Centro Studi Orietta Guerra
Aderente a UNI Global Union

LA RETRIBUZIONE NON MONETARIA
Riflessi sulla contrattazione di secondo livello



PERCORSI DI APPROFONDIMENTO

MAGGIO 2016

Premessa di scenario

L'insieme degli strumenti di protezione pubblica, posti a presidio dell'insorgenza di eventi rischiosi per la tenuta del reddito dei cittadini, convenzionalmente raccolti sotto la denominazione di *welfare state*, sono stati implementati in Europa fin dal principio del XX secolo. Il loro scopo era (e tuttora è) fornire una protezione pubblica nel caso in cui alcuni eventi (malattia, disoccupazione, infortunio, vecchiaia e maternità) potessero e possano determinare impatti radicali nella vita della popolazione, sotto il punto di vista reddituale.

In ragione del periodo storico in cui questi sistemi di protezione furono ipotizzati ed avviati, dalla seconda metà degli anni 70 del novecento¹, la mutata struttura della popolazione ed i cambiamenti del mercato del lavoro hanno portato questi sistemi di protezione sociale al loro limite estremo di efficacia ed efficienza che si è tradotto, principalmente, in un aumento difficilmente sostenibile della spesa pubblica a causa anche della bassa crescita economica ed in una inattuale redistribuzione della ricchezza.

Per queste ragioni, già da tempo, è in corso una revisione complessiva della tematica che è principalmente compresa (ma anche compressa) fra due limiti invalicabili: **definire le aree di innovazione normativa alla luce degli effettivi bisogni dei cittadini e limitare l'intervento pubblico in coerenza con i vincoli alla spesa, sia locale che nazionale.**

In questo senso, le novità contenute nella Legge di Stabilità 2016 mirano ad avviare un sistema privato di tutela che possa coesistere con il sistema pubblico allo scopo di sviluppare un welfare pubblico/privato finalizzato a colmare le lacune del sistema previgente.

Il welfare aziendale: la struttura della retribuzione come strumento di tutela

Considerato quanto espresso in precedenza, a proposito della

¹ Maurizio Ferrara, Valeria Fargion, Matteo Jessoula, "Alle radici del Welfare all'italiana. Origini e futuro di un modello sociale squilibrato". Collana storica della Banca d'Italia, Serie Saggi e Ricerche, Volume VII.

necessità/possibilità di sviluppare un *welfare* misto pubblico/privato, la struttura della retribuzione può essere lo strumento per convogliare risorse private verso finalità pubbliche i cui utilizzatori rimangono, comunque, i lavoratori, in ragione della propria personale contribuzione.

Questo tipo di soluzione, soddisfa (nei modi che vedremo) tre esigenze:

1. restituisce centralità ai bisogni dei cittadini-lavoratori ed alle figure a loro collegate, mediante l'identificazione delle necessità insorgenti come, ad esempio, la conciliazione dei tempi vita-lavoro o l'assistenza alle persone anziane;
2. consente alle imprese di realizzare il proprio ruolo sociale, coniugando gli obiettivi aziendali con il più ampio obiettivo della crescita materiale e spirituale della società (art. 4 della Costituzione della Repubblica Italiana);
3. riduce l'incidenza del cuneo fiscale sia sugli erogatori (impresa) che sui percettori (cittadini-lavoratori).

Relativamente a questo 3° punto (peraltro già previsto dalla previgente normativa fiscale di riferimento), la Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha previsto significative variazioni al Testo Unico delle Imposte Dirette (T.U.I.R.) con lo scopo di favorire l'implementazione di piani di *welfare* aziendali che, grazie alla leva fiscale, possono rispondere ai bisogni dei cittadini-lavoratori e soggetti a loro collegati, prevedendo remunerazioni non monetarie che integrano i servizi che il sistema pubblico riesce a garantire con crescente difficoltà.

Come la Legge di Stabilità 2016 modifica ed innova il regime fiscale del reddito da lavoro dipendente

L'art. 51 del T.U.I.R.² detta le norme che definiscono il concetto di reddito da lavoro dipendente, secondo il principio della onnicomprensività. Per questo motivo, anche i compensi corrisposti in natura sono soggetti a tassazione secondo le disposizioni relative al valore normale dei beni e servizi contenute nell'art. 9 del T.U.I.R.³

² "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."

³ T.U.I.R. art. 9, comma 3, "Per valore normale, salvo quanto stabilito nel comma 4 per i beni ivi considerati, si

Poiché il comma 2, lettere f e f-bis, del citato art. 51 del T.U.I.R., determina, in deroga al principio di onnicomprensività, che talune erogazioni (tanto in denaro quanto in servizi) non siano oggetto di imposizione IRPEF, purché vengano rispettate alcune condizioni che vedremo in seguito, è possibile, implementare piani di welfare aziendale con conseguente attenuazione od eliminazione del c.d. cuneo fiscale.

Basandosi su questo presupposto, la Legge di Stabilità per l'anno 2016 ha portato almeno tre importanti innovazioni:

1. i piani di *welfare*, dal 1° gennaio 2016, possono essere previsti **anche da contratti di secondo livello**;
2. è reintrodotta **la tassazione sostitutiva dei premi di risultato**;
3. **la convertibilità totale o parziale del premio di risultato in welfare con eliminazione dell'imposizioni fiscali e contributive** purché si rispettino i limiti fissati dall'art. 51 del TUIR per l'utilizzo dei servizi e per i beni in natura.

Sul punto 1) è fondamentale rilevare come lo spirito della normativa sia sostenere l'implementazione di piani di welfare aziendale, **conferendo grande forza contrattuale ai lavoratori**, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa e dalla sua maturità culturale sul tema. La modifica della lett. f) infatti, estende l'esclusione dal reddito ai fini Irpef delle somme erogate per finalità specifiche di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e religiosa in ottemperanza di contratti di secondo livello, mantenendo parallelamente la detassabilità delle prestazioni erogate unilateralmente da parte dell'impresa. Pertanto, sulla base della nuova normativa, le spese sostenute dal datore di lavoro in base ad un vincolo contrattuale per erogare servizi ai dipendenti sono integralmente deducibili in base all'art. 95 del T.U.I.R., mentre permane la tassazione nella misura del 5 per mille della spesa sostenuta unilateralmente.

Tutto ciò rappresenta certamente una grande opportunità per le imprese ed anche per i lavoratori, ai quali è possibile e consentita la convertibilità

intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore".

di una retribuzione (soggetta a contributi e imposte) in un insieme di beni e servizi in totale esenzione da contributi ed imposte.

Le innovazioni della Legge di Stabilità 2016 allargano anche la platea dei fruitori del beneficio fiscale collegato all'implementazione di un piano di welfare, ridefinendo ambiti e soggetti che ne sono destinatari (oltre al lavoratore). La Legge di Stabilità riconosce "di fatto" le mutate esigenze dei lavoratori e della società più in generale ed amplia il paniere dei benefit esclusi da imposizione fiscale, comprendendo fra le somme ed i servizi agevolati destinati ai familiari dei lavoratori la mensa scolastica, la frequenza di ludoteche ed i centri estivi ed invernali, in sostituzione delle colonie climatiche.

Inoltre, sempre allo scopo di adeguarsi ai mutamenti della società, saranno escluse da tassazione per i dipendenti anche **le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**. L'inserimento di questa previsione appare dirompente quando si consideri la mai adeguatamente definita polemica circa le spese che le famiglie sono tenute a sostenere a favore degli enti locali che offrono servizi residenziali agli anziani (fatto questo ascrivibile, prima di tutto, ad un obbligo di solidarietà fra congiunti ma non per questo neutro rispetto alle conseguenze economiche per questi ultimi).

In sostanza, con i piani di welfare aziendale, rafforzati dalla Legge di Stabilità 2016, si rendono **fiscalmente deducibili per l'impresa** le spese sostenute per erogare determinate somme o servizi che **non saranno tassati nemmeno in capo ai lavoratori beneficiari**.

In altre parole, quindi, con questo strumento si riduce il divario tra costo aziendale ed il reale potere d'acquisto trasferito al dipendente.

Considerazioni di carattere sociale, culturale e sindacale, discendenti dalla Legge di Stabilità 2016

Sebbene rimangano ancora non risolti alcuni aspetti dell'applicabilità della Legge di Stabilità 2016, soprattutto per quanto si riferisce ai redditi annui superiori a euro 50mila o per i premi di risultato superiori a euro 2.500, quattro importanti innovazioni sono già operative:

1. l'implementazione di piani di welfare aziendale **può derivare dalla contrattazione sindacale, anche di secondo livello** e beneficia dell'esenzione totale dall'imposizione fiscale e contributiva. Questo

significa che tramite la contrattazione sindacale **si può ottenere per i lavoratori un significativo miglioramento reddituale** attraverso l'azzeramento del cuneo fiscale, senza appesantire i costi per l'impresa;

2. la parte di paniere di servizi concernenti **la conciliazione dei tempi vita/lavoro può essere un importante supporto alle lavoratrici** che, spesso, sono i soggetti maggiormente coinvolti nella gestione della famiglia, con pregiudizio per la carriera lavorativa e per la retribuzione;

4. migliori piani di welfare aziendale costituiscono uno strumento di fidelizzazione dei lavoratori;

5. la tracciabilità dei pagamenti, conseguente all'utilizzo dei panieri di benefit, costituisce una **attività di implicito contrasto all'evasione ed all'elusione fiscale.**

Soprattutto in riferimento al punto 4 e più in generale al risparmio per la finanza pubblica nell'offerta di servizi di pubblica utilità, non stupisce che il legislatore abbia previsto le citate esenzioni fiscali. Tuttavia c'è una concomitanza di ricadute sociali e culturali che meritano attenzione.

Conclusioni

Sarà certamente molto interessante analizzare come le Organizzazioni Sindacali sapranno sfruttare queste innovazioni normative in occasione del rinnovo dei contratti di secondo livello e sarà certamente altrettanto interessante poter valutare il miglioramento nella condizione del lavoro femminile ma è indubbio che l'implementazione di piani di *welfare* aziendale (così come l'attivazione della previdenza complementare, che è un sottoinsieme del welfare aziendale in *senso lato*) certifichi il ripensamento del sostegno pubblico alle esigenze dei cittadini, così come si era sviluppato nella seconda metà del 900.

L'idea che imprese e lavoratori, in modo concertativo e paritetico, possano oggi integrare e domani sostituire funzioni che, tradizionalmente, appartenevano alla sfera di azione pubblica, grazie ad uno sconto fiscale, apre nuovi scenari affascinanti e anche inquietanti, dove la retribuzione rischia, di essere non solo il corrispettivo per una prestazione erogata dal lavoratore alle imprese, ma il modo per ottenere prestazioni previdenziali, sanitarie e anche sociali che erano erogate fino a ieri dallo stato e domani saranno parzialmente erogate dalle aziende.



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

Se perde il lavoro, il lavoratore non è privato solo della retribuzione, ma anche di quei "benefit" ad essa collegati, come ad esempio la possibilità di mandare i figli all'asilo, perché la retta era erogata dall'azienda quale welfare. Per questo l'iniziativa legislativa di favorire il welfare aziendale seppur interessante deve essere attentamente vigilata e valutata, per evitare che diventi sia una sostituzione salariale sia un limitare la libertà di scelta dell'individuo.