

Michele Faioli

Professore di diritto del lavoro, Università di Roma Tor Vergata
Avvocato EY Labor

Il welfare aziendale nella legge di stabilità 2016. “Faro” per le relazioni industriali del futuro?

Già pubblicato sul Blog Mefop

<http://www.mefop.it/blog/blog-mefop/welfare-aziendale-faro-relazioni-industriali>

Con la legge di stabilità 2016 e la relativa regolazione sul welfare aziendale, si può leggere una visione micro in una visione macro che si condensa in una logica del “oramai, dentro o fuori” per il sindacato e le organizzazioni datoriali? Se il decreto attuativo dovesse offrire, in ipotesi, del concetto di partecipazione/coinvolgimento paritetico, una nozione più pragmatica, potremmo scorgere un prima linea di trasformazione del sistema sindacale italiano?

La maledizione del secondo (livello). Relazioni industriali che mutano

Già pubblicato su “Il diario del lavoro” - Quotidiano on-line del lavoro e delle relazioni industriali

La maledizione del secondo livello ha colpito ancora. Il documento unitario di CGIL-CISL-UIL, nel titolo, è molto ambizioso. Nei circoli degli specialisti degli studiosi quel documento è oggetto di dibattito. Tuttavia, almeno osservando ciò che sta accadendo, per il mondo confindustriale quel documento appare già al capolinea.

Il welfare aziendale nella legge di stabilità 2016. “Faro” per le relazioni industriali del futuro?

Con la legge di stabilità 2016 e la relativa regolazione sul welfare aziendale, si può leggere una visione micro in una visione macro che si condensa in una logica del “oramai, dentro o fuori” per il sindacato e le organizzazioni datoriali? Se il decreto attuativo dovesse offrire, in ipotesi, del concetto di partecipazione/coinvolgimento paritetico, una nozione più pragmatica, potremmo scorgere un prima linea di trasformazione del sistema sindacale italiano?

Ho tre idee che mi girano in testa, da qualche giorno, sul **welfare aziendale**. Rileggo la legge di stabilità 2016 (l. 208/2015, art. 1, co. 182-190) e osservo come, da un punto di vista strategico-politico, la produttività sia stata riferita al welfare aziendale, passando per il TUIR. La finalità del legislatore è evidentemente quella di promuovere il welfare aziendale e, contestualmente, quella contrattazione collettiva decentrata che regoli il welfare aziendale.

Per i giuristi del lavoro ciò non è una novità: sgravi di produttività, con meccanismi, più o meno innovativi, accelerano o supportano il perfezionamento di contratti collettivi aziendali/territoriali che fissano alcuni schemi assistenziali o prestazioni che favoriscono il benessere individuale e/o di nucleo familiare del lavoratore (si v. il mio [saggio nel volume collettaneo di T. Treu](#)). Il premio di produttività, secondo una certa tempistica e per volontà del lavoratore, può essere convertito in tali schemi assistenziali o prestazioni. Si noti che con la legge di stabilità 2016 si premia in modo significativo tale volontà di conversione (si v. l'art. 1, co. 189 che stabilisce “Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188”).

Ma quali sono le tre idee? **Trasformo le idee in domande:**

1. Stiamo, forse, osservando criteri “innovativi” di determinazione del premio?
2. E cosa è il coinvolgimento paritetico dei lavoratori?
3. Perché il welfare aziendale deve essere voucherizzato (e cioè, usando le parole dell'art. 1, co. 190, legge di stabilità 2016, “l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”)?

Specifico il **primo punto di domanda**, ovviamente – secondo il metodo di questi post on line - con altre domande: quali sono gli incrementi di produttività da tenere in considerazione? Continueremo con la regolamentazione del 2013 che, prendendo le

mosse dall'Accordo del 2012, fissò la nozione di produttività con inclusione onnicomprensiva di tutti gli elementi possibili (flessibilità ferie, orario, etc. – art. 1, co. 182, “incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”)? Si continuerà così o si cambierà? Ci saranno indicatori più specifici, misurabili effettivamente, con algoritmi ex ante fissati? Perché si farà ancora riferimento all'innovazione? Questo concetto è da inserire nel novero degli indicatori di produttività?

Specifico anche il **secondo punto di domanda**, così non lasciamo spazi a dubbi: è proprio necessario il coinvolgimento paritetico nell'organizzazione del lavoro per accedere all'ulteriore sconto fiscale? Se rispondiamo affermativamente, perché il coinvolgimento paritetico sarebbe necessario, date le tante positive esperienze di welfare aziendale unilateralmente stabilite? E poi, ancora, cosa vuol dire, nel nostro contesto sindacale attuale, “pariteticamente”? Si può fare riferimento alla contrattazione aziendale con RSA/RSU? Possono rientrare nella nozione di “paritetico” alcune modalità arbitrali/conciliative svolte in sedi pubbliche (Ministero del lavoro, DTL, Commissioni di certificazione)? E cosa si fa per le PMI con meno di 15 dipendenti? Sono esse tagliate fuori dal delta dei 500 euro (2000 vs 2500 euro, si v. l'art. 1, co. 182 “imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo” di 2000 euro per i premi, 2500 per il welfare pariteticamente fissato)? “Pariteticità” rinvia, almeno per le PMI, anche all'esperienza degli enti bilaterali: se si intendesse trovare un modo per le PMI e i relativi lavoratori, come si potrebbe valorizzare il ruolo degli enti bilaterali? E qui – per chi conosce queste vicende – quali enti bilaterali? Forse solo quelli istituzionali-tipizzati, la cui regolazione contrattuale è in quadro più ampio di norme di legge (fondi pensione, fondi sanitari, fondi di solidarietà, fondi interprofessionali – v. [il mio saggio all'interno del Working Paper n. 9 della Fondazione Giacomo Brodolini: "I fondi bilaterali di solidarietà nel Job Act. Problemi giuridici e analisi economica"](#))? Si potrebbe ipotizzare un ruolo prevalente degli enti bilaterali non tipizzati (v. l'ente bilaterale dell'artigianato, enti bilaterali del terziario)? E ci sarebbe spazio, pensando alle PMI, per esperienze simili a quelle del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche con capacità negoziale?

Anche il **terzo punto** merita una disamina: come si “voucherizzano”, nel modo più efficiente oggi possibile, i benefit di welfare aziendale? Forse, digitalmente? I sistemi digitali esistenti e in uso da/preso l'INPS potrebbero permettere una maggiore tracciabilità di prestazioni di lavoro e delle connesse prestazioni di welfare aziendale? E se il voucher divenisse una specie di moneta corrente per alcune tipologie di lavoro occasionale? Diventa più efficiente il welfare aziendale se un certo tipo di voucher si

collega alla contrattazione aziendale? E ancora, perché a oggi non tutti gli enti bilaterali hanno già trasformato le proprie prestazioni che sono in danaro in voucher?

La risposta a queste domande deve muovere dalla **nozione di contrattazione collettiva decentrata**, aziendale o territoriale, e da quella di soggetti qualificati, anche per rappresentatività, a perfezionare tale contrattazione (v. anche [E&L 1/2014](#)). **La legge di stabilità 2016 rinvia al Jobs Act e, in particolare, alla norma che nel d.lgs. 81/2015 indica una via interpretativa:** l'art. 1, co. 187 stabilisce che “ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”.

Molto bene, e poi? Basta ripetere la formula dell'art. 51 appena citato per comprendere che siamo al punto di partenza del **nostro RisiKo**: “salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.

Non posso frenare, anche in questo caso, **alcune domande su quelle domande già poste**: è questa davvero una sfida per il sindacato? Come il sindacato intende presidiare l'ambito di contrattazione decentrata sul welfare aziendale? La regolazione sulla rappresentatività del sindacato è ora più urgente? Si può ancora ritenere nel 2015, post numerosi tentativi non riusciti, che il decentramento contrattuale passi per incentivo economico?

Posso, ora, fermare questa cascata di domande. Non sono esausto. Sto cercando solo **confronti**.

Ho un giudizio positivo sulla regolazione del welfare aziendale nella legge di stabilità 2016. Anzi, ritengo che siamo a un punto di svolta: per ciò che osservo ora, la disposizione che deriva dai co. 182 ss. dell'art. 1 della legge di stabilità 2016 è una visione micro in una visione macro che si condensa in una logica del **“oramai, dentro o fuori” per il sindacato e le organizzazioni datoriali**. In altre parole, se il **decreto attuativo** dovesse offrire, in ipotesi, del concetto di partecipazione/coinvolgimento paritetico, una **nozione più pragmatica**, potremmo scorgere un prima linea di trasformazione: nel nostro sistema si avrebbe in tal senso una rappresentanza aziendale di lavoratori, eletta da lavoratori, che negozia e perfeziona contratti applicati a unità produttive aziendali. Il che, si capisce, determinerebbe novità significative per l'intero sistema.

Per chiudere desidero segnalare **alcuni spunti tecnici sull'art. 51 TUIR**. Lo schema che segue mi pare molto utile:

LE MODIFICHE ALL'ART. 51 TUIR

Disposizione	Versione precedente alla legge di stabilità 2016	Versione post legge di stabilità 2016
Comma 2, lettera f)	L'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui all'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12	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 indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100
Comma 2, lettera f-bis)	Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari	Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, 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
Comma 2, lettera 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 indicati nell'art. 12



La riformulazione della lettera f) del co. 2 dell'art. 51 del TUIR rinvia all'art. 100, co. 1, il quale dispone che "le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi".

Ma è bene notare che la lettera f), nella versione attuale, post legge di stabilità 2016, introduce il principio secondo cui "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 indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100". Tale rinvio alle "finalità dell'art. 100" permette di **sbarazzarsi dei tanti - forse troppi - fraintendimenti sul concetto di "volontarietà"**. Tali prestazioni di welfare aziendale possono essere definite mediante contratto o regolamento aziendale. La volontarietà viene registrata da una logica bilaterale-contrattuale o, in alternativa, unilaterale.

Si equipara, dunque, il trattamento fiscale e contributivo, al di là dalla natura contrattuale o unilaterale delle prestazioni di welfare aziendale, tra schemi volontari, che sono necessariamente contrattuali o unilaterali. **E si può dire, adesso, <evviva, finalmente!>?** Vedremo le prime circolari interpretative dell'autorità fiscali e poi si deciderà.

Ciò che rileverà, per certo, in termini di prova sulla volontarietà, sarà sempre la contrattazione decentrata.

La maledizione del secondo (livello). Relazioni industriali che mutano

La maledizione del secondo livello ha colpito ancora. Ormai è sicuro. Il [documento unitario di Cgil-Cisl-Uil](#), nel titolo, è molto ambizioso. Nei circoli degli specialisti e degli studiosi quel documento è oggetto di dibattito. Tuttavia, almeno osservando ciò che sta accadendo, per il mondo confindustriale quel documento appare già al capolinea.

Ciò rende più facile aggirare la tentazione dell'esame di merito della proposta reale e della posizione tattica. Occorre ammettere, però, che Cgil-Cisl-Uil sono stati abili. Con un'unitarietà molto ricercata, apparentemente smentita il giorno dopo dall'iniziativa Cgil sui "[diritti universali](#)", Cgil-Cisl-Uil hanno recuperato il tentativo di ri-aprire il negoziato (Cisl) e di ri-attivare i canali di comunicazione (Uil). Ora si possono tranquillamente chiudere i negoziati in corso, avendo anche il consenso implicito, poco importa se gradito, di Confindustria che i contratti collettivi si possono rinnovare anche con le vecchie regole.

A che serve un nuovo accordo sulle regole se si aderisce all'idea di rinnovare i contratti "purchessia" o comunque con il vecchio schema? E i cambiamenti che tutti ritenevamo necessari per il nostro Paese? Se ne riparlerà, con calma, nella pace sociale dei contratti rinnovati.

E almeno per altri quattro anni la maledizione del secondo livello avrà colpito ancora.

La domanda che nei circoli di studiosi gira in questi giorni riguarda il decentramento della contrattazione: ci si divide tra chi ci crede (ancora) e chi non ci crede (più). Ci dicono spesso che il titolo prevale sul contenuto: come si pensa di valorizzare una "cosa" che già nel titolo è "secondaria" (di secondo livello) e i cui capisaldi sono basati sull'ablazione, sulla deroga, sulla rimozione?

Il tema era stato già ampiamente sondato dalla **Commissione Giugni di verifica del Protocollo del 1993** (*La funzione autonoma e specializzata del secondo livello di contrattazione appare molto insoddisfacente. La mutata situazione della realtà produttiva italiana rende sempre più difficile il mantenimento di una contrattazione di secondo livello che si avvale di un uso insoddisfacente dei parametri oggettivi indicati dal Protocollo per quanto attiene alle materie retributive. La struttura industriale italiana necessita di maggiore adattabilità ai processi di globalizzazione, flessibilità che può essere garantita solo da una maggiore variabilità di una quota del salario. Tuttavia, il mutamento delle "regole del gioco" non è sufficiente a modificare questa tendenza*

finché gli attori sociali non muteranno la loro cultura contrattuale, rispettando l'impegno a perseguire una politica salariale che utilizzi parametri oggettivi).

Ma si veda, in questa linea, anche l'analisi che è costantemente condotta sulla **contrattazione decentrata in Europa** per comprendere l'elasticità della contrattazione aziendale nelle economie che affrontano la crisi, pensando alla crescita, a viso aperto (tra i più recenti, Borzaga, 2015; Peskine, 2015; Faioli-Haipeter, 2015; Zoppoli, 2015 e Bavaro, 2014 per le prospettive sul rapporto tra legge, contratto decentrato e produttività).

Evidentemente il timore di lasciare il certo per l'incerto ha creato un'alleanza invincibile, anche se inconsapevole, tra il cinismo dei conservatori del centralismo e l'utopia di chi vorrebbe decentrare. Il "secondo livello" resta lì, lasciando inalterata la centralità del primo. C'è un dubbio che gira: chi crede che il perimetro del contratto nazionale possa influire in qualche modo sulla qualità e sul grado di diffusione della contrattazione decentrata, non fa forse i conti con la contrattazione vera, quella che è più praticata in azienda e sul territorio?

Vediamo due esempi. Ci sono i **metalmeccanici** e la contrattazione in fieri che quel settore della nostra economia attende. E' una proposta coraggiosa e lungimirante, completa e solida. La Fiom dovrà scegliere se stare in questa sfida, dopo molti anni di conflitto e di conseguente mancata sottoscrizione di contratti nazionali. Per superare la maledizione del secondo livello occorre superare il tabù del ponte: siamo di fronte a un bivio, dove il ponte è verso il vuoto? Si possono percorrere due strade in questo caso? Dissociarsi da un contratto collettivo nazionale è sbrigativo, non facile, ma rende in termini politici. Costruire un sistema contrattuale su due livelli "equipollenti" è difficile e non rende in termini politici.

Nel settore del **terziario** la situazione è ancora più complicata. A fronte di un blocco sindacale unitario, il sistema di rappresentanza datoriale è spaccato, in tendenziale frantumazione (esemplificativamente, Federdistribuzione vs Confcommercio). Anche quei contratti collettivi necessitano di una revisione del sistema retributivo e della classificazione del personale: si chiede un salario a struttura flessibile, con retribuzione di base invariabile nel tempo e incentivi effettivamente connessi alla produttività misurabile; si chiede una flessibilità di orario che risponda a esigenze nuove; si insiste per la modifica degli inquadramenti professionali che risalgono a anni in cui terziario e turismo erano intrecciati con dinamiche economiche più profittevoli. Quel mondo non esiste più e pur si continua incidere chirurgicamente su un testo di norme contrattuali che appare quasi morto allo studioso della materia (exp. rinvii a norme di legge abrogate da tempo, incongruenze tra discipline, etc.). E da qui che deriva la spinta di grandi gruppi a consolidare un secondo livello totalmente sostitutivo del primo? In questi casi ciò che conta è la giurisprudenza: quella più recente conferma quella spinta

dissociativa dal contratto nazionale anche in questi settori (Tribunale di Milano 18 dicembre 2015 –su questi temi rinvio al mio saggio in corso di pubblicazione nella rivista “Diritti, Lavori, Mercati”, 2/2016).

Questi discorsi sono, ahimè, ripetibili, per alcuni versi adattabili a tanti altri settori.

Due spunti comparativi.

Recentemente, in sede Eurofound, ho partecipato alla stesura del rapporto “[Statutory Wage](#)”. Osservando il diritto del lavoro di altri paesi europei, la domanda che ci si deve porre riguarda esclusivamente il tempo che l’ordinamento italiano impiegherà nell’introdurre ex lege la fissazione del salario di base. La modalità sarà scelta dal legislatore. Sarà essa forse criticabile, ma certamente sarà in linea con le esperienze comparabili a livello europeo. La ricaduta sul nostro sistema di relazioni industriali dipenderà dalla modalità che il legislatore sceglierà di adottare: il gioco sarà tra settori coperti o non coperti da contrattazione, così come ci indicava già la legge delega del Jobs Act- l. 183/2014? O si sceglierà una via più incisiva?

Il secondo spunto comparativo riguarda gli Stati Uniti. Si può e si deve migliorare la produttività: questo è il discorso che **T.Kochan** (MIT Sloan School of Management, 2015) conduce sul sistema americano. Kochan insiste su un punto: *while this kind of norm should emerge from the private sector, ultimately it will take a comprehensive update of labor law to provide workers the ability to bargain at the highest levels where the key decisions affecting wages are made [...] If global competition makes it difficult to sustain high wages in manufacturing or other industries under outsourcing pressure, then wage increases in these sectors will need to be tied more directly to profits, customer service or other indicators of enterprise performance. This is the approach the United Auto Workers and domestic automakers took to better align incentives of owners and workers in ways that both help drive productivity and reinstall a sense of fairness at the workplace... Minimum wages could also be tied to other economic indicators such as the cost of living or the ratio of the minimum to median wages and raised gradually to allow employers to make adjustments in strategy to avoid or minimize negative employment effects. That’s the strategy Seattle employed to pass its \$15 minimum while easing the impact on business.* È un’affermazione che deve essere certamente incastonata nel mondo nordamericano. Ma ciò che qui interessa è la presa di posizione sul secondo livello della contrattazione per la salvezza del sistema industriale statunitense.

Ritornando all’Italia e guardando con occhi neutri le interazioni globali, se è vero che oggi ci chiediamo (ancora) come la contrattazione aziendale possa realizzare un decentramento “controllato” sull’asse produttività/merito/salario, domani, nelle relazioni industriali 2020, (forse) ci chiederemo come il salario sarà regolato dalla contrattazione

aziendale in via sostitutiva del primo livello? In questo quadro rientra anche il ruolo che il welfare aziendale sta assumendo in ragione dei benefici fiscali e contributivi di cui gode (l. stabilità 2016). Il welfare aziendale è il primo passo per un decentramento che disciplini in via sostitutiva produttività/merito/salario.

Non ci sarà, tuttavia, il salto sino a quando non si chiuderà il quadro normativo sulla rappresentanza dei lavoratori in azienda (v. l'art. 19 St. Lav. in relazione alla giurisprudenza costituzionale del 2013) e sulla tenuta giuridica dei contratti decentrati. Iniziamo da lì e subito.