

# WELFARE E CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

DI FERRUCCIO RIGHETTO

VENETO WELFARE 12 MAGGIO 2022

«I sistemi territoriali che possono contare su forti relazioni sindacali sono fra le economie più fiorenti e competitive del mondo e presentano una situazione sociale migliore e più solida»

## Piccolo glossario del welfare

Il termine welfare viene aggettivato per definirne l'origine:

- **PRIMO WELFARE:** quello pubblico e statale;
- **WELFARE SUSSIDIARIO:** quello finanziato dagli enti locali o da risorse private;
- **WELFARE BILATERALE:** di natura contrattuale le prestazioni ed i servizi sono erogate attraverso enti o fondi bilaterali;
- **WELFARE AZIENDALE:** si tratta di somme, beni, prestazioni e servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso aventi rilevanza sociale e per questo escluse in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente.

# La normativa sul welfare aziendale

La legge di stabilità 2016 (L. 28/12/2015 n° 208) ha innovato il tema del welfare aziendale prevedendo in sintesi:

- premio di risultato (PDR) con tassazione agevolata e con opzione di conversione in welfare aziendale;
- rivisitazione del TUIR con allargamento delle fattispecie utili per il welfare aziendale quali istruzione, educazione, sostegno ai figli ed agli anziani, il tempo libero, assistenza sanitaria e previdenza complementare, abbonamento trasporto locale (2018).

# La normativa sul welfare aziendale: come eravamo

Comma 1 dell'art. 50 del d.p.r. n. 917 del 1986:

Ogni forma di erogazione monetaria percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro è considerata reddito di lavoro dipendente e, quindi, assoggettata a tassazione contributiva e fiscale.

Dunque l'erogazione di un servizio, di un benefit, nei confronti dei lavoratori da parte del datore di lavoro veniva considerata mera erogazione di denaro o era un'erogazione diversa e, perciò, soggetta ad una diversa imposizione fiscale?

## Il welfare aziendale oggi

Questo intervento legislativo dà certezza alle sperimentazioni in materia, presenti soprattutto in Veneto.

Un ruolo importante viene attribuito alla contrattazione di secondo livello, introducendo un elemento significativo nelle relazioni sindacali ai diversi livelli.

Mentre in precedenza prevaleva l'atto volontario del datore di lavoro, oggi l'esenzione è applicabile nel caso di accordi aziendali, territoriali o regolamenti vincolanti.

Ai fini del godimento delle esenzioni fiscali e contributive, la contrattazione aziendale è parificata a quella territoriale.

# Il welfare aziendale e piccole imprese

Le soluzioni adottate nelle intese territoriali sottoscritte dalle associazioni di categoria con le OOSS hanno permesso a molte piccole imprese di entrare nel circuito del welfare aziendale e dei premi di risultato detassati.

Le intese sono presenti in tutti i settori ma le modalità applicative differiscono:

- comunicazione alla sola associazione firmataria;
- comunicazione ad una commissione formata dalle parti sociali;
- accordo sindacale aziendale in sede associativa.

# Il welfare aziendale e piccole imprese

La presa d'atto/accettazione rilasciata dalla commissione/ente bilaterale ovvero la comunicazione inviata fanno parte integrante dell'intesa territoriale e possono essere depositate secondo i crismi di legge.

Si completa così la procedura richiesta dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 e dalla circolare dell'agenzia delle entrate per l'applicazione della tassazione agevolata.

## I dati sul welfare aziendale

La curiosità di fondo è quella di capire dopo più di sei anni dalla entrata in vigore della normativa quali sono i numeri (profilo quantitativo) e gli effetti (profilo qualitativo), con particolare riferimento al Veneto ed alle piccole imprese.

Il Ministero del Lavoro aggiorna frequentemente sul proprio sito un report contenente i dati che riguardano il deposito dei contratti che prevedono agevolazioni fiscali e contributive.



## I dati sul welfare aziendale

Come vedremo, una prima difficoltà deriva dal doppio regime per l'applicazione del welfare aziendale: regolamenti che configurano un obbligo negoziale oppure contratti/accordi collettivi.

Nel primo caso non esiste obbligo di deposito.

Il dato che risulta dal report governativo è generico e non ci permette di operare molti approfondimenti.

# I dati sul welfare aziendale

**Fonte : Ministero del Lavoro**

Tutto il complesso di depositi effettuati da **maggio 2016** ad **aprile 2022** è pari a **70.974** e per il Veneto assomma a **8570** (12%).

I contratti registrati che comprendono il mese di aprile 2022 (cd. attivi) sono pari a **7576** (dato nazionale) mentre quelli relativi al Veneto sono **727** (9,5%)

Dei **7576** depositi attivi, **958** si riferiscono a contratti territoriali (**12,6%**) mentre **6618** a contratti aziendali.

**4434** contratti prevedono (anche) misure di welfare aziendale.

# I dati sul welfare aziendale

**Fonte: Ministero del Lavoro (solo contratti attivi)**

*Analisi per settore di attività economica:*

59% dei contratti depositati si riferisce ai servizi, il 40% all'industria e il 1% all'agricoltura.

*Analisi per dimensione aziendale*

47% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 16% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99. Il 37% ha un numero di dipendenti maggiore o uguale di 100.

*Analisi per distribuzione geografica*

71% nord, 19% centro, 10% al sud.

# I dati sul welfare aziendale

**Fonte: rapporto Welfare Index PMI 2019**

Sulla diffusione del welfare aziendale può venirci in aiuto il rapporto citato che, seppur sviluppato prima della pandemia covid, trae origine da una ricerca su un campione di **4561** imprese in tutta Italia.

La ricerca, promossa da una primaria società di assicurazioni assieme ad alcune associazioni datoriali, analizzava lo sviluppo del welfare aziendale nelle imprese.

# I dati sul welfare aziendale

## Fonte: rapporto Welfare Index PMI 2019

- **Campionatura** di queste 4561 imprese, il 62% aveva un numero di dipendenti compreso tra 1 e 50;
- Le microimprese (da 1 a 9 dipendenti) risultavano pari al 48,6%;
- **Il concetto di welfare aziendale** è stato dilatato al massimo, comprendendo in esso la formazione ai lavoratori, gli interventi in materia di sicurezza e lavoro e la stipula di polizze assicurative;
- **La fonte degli interventi di welfare** erano per il 95% le previsioni del ccnl e solo per il 22% accordi aziendali, territoriali o regolamenti unilaterali (quest'ultimo pari al 12%);

# I dati sul welfare aziendale

## Fonte: rapporto Welfare Index PMI 2019

- **l'81,6 %** delle imprese intervistate aveva attivato nel 2016 almeno una iniziativa di welfare aziendale e nel 2019 tale percentuale era cresciuta di 10 punti al **91,4%**;
- le aziende molto attive con copertura di almeno 6 aree di welfare aziendale erano parimenti cresciute dal **7,2%** al **19,6%**;
- nelle microimprese (meno di 10 addetti): dal **6,8%** nel 2017 al **12,2%** del 2019;
- nelle piccole imprese (10-50 addetti): dall'**11%** nel 2016 al **24,8%** del 2019.

# I dati sul welfare aziendale

**Fonte: rapporto OCSEL CISL**

Per un focus sulle tematiche di welfare prescelte può venirci in aiuto **il rapporto sulla contrattazione**, aggiornato a luglio 2021, che dedica un capitolo a questo tema.

Sono presi in considerazione gli accordi collettivi aziendali presenti nell'osservatorio suddivisi nei tre bienni 2015/16, 2017/18 e 2019/20 dai quali risulta che i servizi aziendali mantengano le stesse percentuali di utilizzo.

Il primo elemento su cui soffermarci riguarda il crescente ricorso a piattaforme esterne che balza dall'1% del 2015/16 al 23% del 2017 al 40% del 2019 e risulta in netta frenata nell'anno della pandemia, il 2020.

# I dati sul welfare aziendale

## Fonte: rapporto OCSEL CISL

Una singolarità riguarda sempre il 2020 in cui il carrello della spesa ha un netto aumento. Per il resto, ad eccezione del servizio mensa, tutti i restanti servizi (asilo, assistenza familiare, servizi ricreativi) hanno percentuali tra il 10 e 20%.

Da questa ricerca emerge anche un dato significativo sulla conversione da premio di risultato a welfare aziendale, scelta solo dal 15% dei lavoratori interessati.



## I dati sul welfare aziendale

Dall'analisi di queste tre fonti rimangono ancora dubbi sulla reale presenza del welfare aziendale nelle piccole imprese legato alla contrattazione territoriale. Servirebbe un'analisi più dettagliata delle tipologie di welfare aziendale attivato, come messo in luce dall'analisi della Cisl e sugli strumenti attivati.

Interessante inoltre capire quale sia stato l'effetto della pandemia sull'utilizzo degli strumenti del welfare.

# Il welfare aziendale: punti di forza e criticità

## Punti di debolezza:

- in pochi casi presente l'integrazione con il welfare del territorio;
- eccessivo peso dato alla «reputation» rispetto ai servizi;
- scarsa mobilitazione degli intermediari;
- complicazioni burocratiche ancora presenti dopo 6 anni (vedi faq agenzia entrate);
- coordinamento di fatto assente tra welfare aziendale e welfare degli enti bilaterali – settore artigianato e commercio.

# Il welfare aziendale: punti di forza e criticità

## Punti di forza:

- prestazioni calibrate per raggiungere il maggior numero di dipendenti;
- riduzione del costo del lavoro;
- sviluppo della contrattazione.

# Dal welfare aziendale al welfare territoriale?

Necessità di una mappatura dell'offerta di welfare aziendale e bilaterale nella regione, anche coinvolgendo le piattaforme maggiormente utilizzate.

Vi sono esperienze nate nell'Alta Padovana, in Emilia Romagna e in Lombardia dove si sono create reti di aziende che hanno formato un network con il terzo settore e le istituzioni pubbliche.

Le stesse istituzioni sono state facilitatrici dell'intesa che ha visto coinvolte le stesse parti sociali. In questa prospettiva i settori del terziario e dell'artigianato potrebbero mettere a disposizione i servizi degli enti bilaterali.

Ossia creare una rete per il welfare territoriale.