

## Progettare Insieme

Tecnologia Organizzazione Lavoro

### Incentivi allo sviluppo del welfare aziendale e alla partecipazione

*Marco Leonardi*

*Ordinario di Economia Università di Milano*

*Già Consulente Economico della Presidenza del Consiglio dei Ministri*

**Estratti da Marco Leonardi, “Le Riforme Dimezzate”, EGEA, 2018.**

.....

Le innovazioni della legge di stabilità 2016 non sono tanto nella detassazione del premio di produttività quanto nella sua estensione che punta a premiare il welfare aziendale e la partecipazione organizzativa dei lavoratori.

Prima del 2016 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 stabilito nei contratti aziendali era tassato in capo al lavoratore e quindi non conveniente. Questo aveva portato al paradosso per cui i sindacati e i lavoratori preferivano il welfare unilaterale dell’azienda piuttosto che quello contrattato, e all’ingiustizia che solo le aziende grandi avevano il welfare aziendale. Infatti il welfare unilaterale era (ed è tuttora) soggetto ad 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 del costo del lavoro è una cifra irrisoria. Con questi limiti, solo le grandi imprese potevano permettersi di fare piani di welfare unilaterale dotandosi delle strutture legali che permettevano di districarsi tra le norme fiscali e allo stesso tempo sorvegliare la natura di “liberalità” del welfare e il principio generale di non-sostituibilità del salario monetario (tassato) con il welfare unilaterale (esente).

Con l’intervento nella legge di stabilità 2016, il welfare contrattuale è tornato ad 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 3.000 euro pro capite per tutti i lavoratori sotto gli 80 mila euro di reddito lordo annuo nel 2017), è totalmente esente sia per l’azienda che per i lavoratori. La dimostrazione del grande successo di questa norma sta nei numeri: circa un terzo dei contratti depositati nel 2017 (5.236 su 15.639) contiene previsioni di welfare.

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	2.039	1.731.073	1.674 €
Piani di welfare aziendale	5.236	2.491.374	1.435 €

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

Io credo che la legge sul welfare aziendale e sui premi di produttività sia stata accolta positivamente perché ha dimostrato di saper cogliere una esigenza e una tendenza già presente tra le aziende e i sindacati.

[...]

Un altro obiettivo della legge sui premi di produttività era incentivare la partecipazione agli utili e la partecipazione organizzativa dei lavoratori, che ritengo un complemento fondamentale agli incentivi agli investimenti materiali del piano industry 4.0 (super e iper ammortamento): solo con la partecipazione si allontana la paura della disoccupazione tecnologica.

[...]

Un livello di interesse decisamente alto è stato riservato ai piani che prevedono la partecipazione organizzativa (2.039 contratti su 15.639 nel 2017). La legge non è neutra sul metodo negoziale, mirando infatti ad incentivare la partecipazione sindacale (e non il conflitto): il salario di produttività, soprattutto nella versione welfare aziendale, implica un approccio quanto meno collaborativo, se non di condivisione complessiva sugli obiettivi dell'azienda. Si vuole così incentivare una connessione tra sostegno alla produttività, welfare aziendale ma anche sostegno alla partecipazione dei lavoratori, con un extra bonus, nel caso di "modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro".

Una novità importante nelle relazioni industriali è che per la prima volta una norma definisce cosa si intende esattamente per partecipazione paritetica. Il Decreto interministeriale attuativo della legge delinea in modo esemplificativo cosa debba intendersi per coinvolgimento paritetico: un dettagliato piano di produttività che stabilisca la costituzione di gruppi di lavoro misti, nei quali operino responsabili aziendali e lavoratori che si incontrano con regolarità. Oltre al coinvolgimento paritetico, tali piani devono essere finalizzati al miglioramento o alla modernizzazione di aree produttive o sistemi di produzione e devono prevedere strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. In ragione della necessità di garantire la serietà dei piani di partecipazione che danno diritto alla detassazione, la norma esclude esplicitamente che siano adeguati a questo scopo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento e formazione. La

partecipazione paritetica dei lavoratori assume, in questo modo, una forma definita e garantisce un accesso a benefici fiscali.

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 che la produttività si ottiene coinvolgendo i lavoratori nei processi di investimento tecnologico, invece di escluderli a favore delle macchine. A dimostrazione del fatto che si volesse ampliare lo spazio di partecipazione, la norma si spinge fino a favorire la forma massima di partecipazione dei lavoratori, infatti nel 2017 si estende la possibilità di destinare i premi di produttività anche ai titoli azionari dell'azienda. In questo modo si favoriscono i piani di azionariato diffuso e si spinge verso una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita economica e organizzativa dell'impresa.

Anche nel caso della norma sui premi di partecipazione, il Governo Gentiloni mise un tassello decisivo alla parte della legge che riguarda la partecipazione dei lavoratori.

Nell'aprile 2017, in occasione della manovra di correzione dei conti richiesti dalla Commissione Europea, facciamo un ritocco alla partecipazione organizzativa all'interno della norma sui premi di produttività. È nostra convinzione che, accanto agli incentivi per i macchinari di industria 4.0, si debba incentivare la partecipazione dei lavoratori in modo da farli sentire parte delle innovazioni. A questo fine cerchiamo di incentivare le aziende a fare i piani di partecipazione all'interno degli accordi sindacali promettendo loro l'esenzione dal pagamento dei contributi sui premi di produttività fino ad un limite di 800 euro per ogni lavoratore coinvolto (prima di allora la detassazione valeva solo per i lavoratori).

Questa nuova norma però non è particolarmente gradita ai sindacati che temono che i lavoratori perdano contributi pensionistici, un timore infondato perché i contributi persi possono essere restituiti sotto forma di aumenti dei premi di produttività. È ciò che spesso accade quando si fanno i piani di welfare: i lavoratori perdono contributi ai fini pensionistici ma ottengono benefits di un valore superiore al premio in denaro. Certamente una legge che permette alle aziende di non pagare contributi su parte dei premi di produttività a fronte di piani di partecipazione richiede un maggior sforzo di contrattazione da parte del sindacato.

La scelta di decontribuire i premi di produttività anche per l'azienda, e non solo per i lavoratori, viene dalla seguente constatazione: senza la decontribuzione le aziende non sarebbero indotte a fare piani di partecipazione, d'altra parte, se la decontribuzione fosse integralmente fiscalizzata (e quindi il costo a carico dello Stato), la norma sarebbe necessariamente ostacolata da un limite di spesa e da una procedura a domanda. La stessa procedura e lo stesso limite che rese così inefficace la decontribuzione per i premi di produttività prima del 2015 (cui, a nostra richiesta, le associazioni datoriali rinunciarono in modo da rendere più incisiva la norma sui premi di produttività -la storia l'ho raccontata nel capitolo precedente).

Ma neanche la Confindustria vide con particolare favore questa nuova versione della norma: c'è un incentivo alla contrattazione tra sindacati e datori di lavoro per la divisione della "torta", ma non c'è la possibilità di scaricare i costi sulla fiscalità generale. Per come è stata cambiata la norma sulla partecipazione la trattativa deve essere vera, ognuno dei due contraenti deve rinunciare a qualcosa: i lavoratori perdono parte della contribuzione ai fini pensionistici ma possono in cambio ottenere il piano di partecipazione e trattare su un premio di produttività maggiore.

Lo spirito di questo cambiamento è chiaro: nella rivoluzione industriale 4.0 è fondamentale il coinvolgimento dei lavoratori nei cambiamenti tecnologici così da mantenere un ruolo di complementarità rispetto alle macchine. Solo così e con l'aiuto del sindacato in azienda si può combattere la paura della disoccupazione tecnologica. Allo stesso modo è fondamentale che le parti sociali trattino delle condizioni di lavoro nelle aziende, attraverso la contrattazione decentrata, piuttosto che a Roma nelle sedi sindacali o Confindustriali. Questa stessa logica sarà alla base della norma sulla formazione 4.0 nell'ambito del piano Industry 4.0 del Ministro Calenda. Si concede un credito di imposta alle aziende a due condizioni: che investano in macchinari 4.0 e allo stesso tempo investano in formazione per i lavoratori; che a monte ci sia un contratto aziendale che verifichi i termini dalla formazione.