

di Armando Montemmarano



Welfare e remunerazione del lavoro nella recente contrattazione collettiva

Lo «Stato sociale»¹ (il «welfare state») si prefigge di garantire a tutte le persone l'accesso ai beni essenziali alla vita, anche attraverso la fruizione dei servizi sociali ritenuti a tal fine indispensabili.

Le iniziative dello Stato sociale si fondano su tre pilastri: la sanità, la scuola, le pensioni. La manutenzione di questi pilastri è demandata in via prevalente al «welfare pubblico», costituito dall'insieme di prestazioni erogate direttamente - oppure con formula concessoria o con altri tipi di contratti pubblici - dalla pubblica amministrazione.

Il welfare privato

L'insufficienza del «welfare pubblico» a soddisfare i bisogni sociali, crescenti con l'aumentare del tenore generale di vita e quindi delle aspettative delle persone, ha indirizzato le politiche sociali degli ordinamenti di democrazia liberale, tese a ridurre le disuguaglianze sostanziali, al sostegno di un insieme di sistemi volti ad offrire, da parte dei privati, tutele a protezione di rischi non coperti, o non interamente coperti, dal «welfare pubblico», generando così un «welfare privato» che può riconoscersi articolato in tre forme:

- «welfare benefico», l'insieme degli aiuti a favore di persone svantaggiate erogati da privati a titolo gratuito;
- «welfare del Terzo settore», l'insieme delle attività di utilità sociale gestite da persone giuridiche private senza fine di lucro;

¹ Relazione dell'avv. Armando Montemmarano tenuta durante il Convegno Agidae «Conoscenza, Competenza, Coraggio. L'Orizzonte e la Speranza», svoltosi il 23 aprile 2022 a Roma presso la Pontificia Università Urbaniana.

– «welfare aziendale», l'insieme dei beni e dei servizi che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti per soddisfare loro bisogni di carattere extra lavorativo.

Il welfare privato è agevolato in massima parte facendo leva sulla sfera fiscale in senso lato, comprensiva di tassazione e contribuzione, attraverso deroghe al principio generale istituito dall'art. 51, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi (il «Tuir», adottato con il D.p.r. n. 917/1986), secondo cui rientrano nella nozione di reddito da lavoro dipendente, e di conseguenza sono soggetti alla tassazione e alla contribuzione previdenziale ordinaria, «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».

Le agevolazioni fiscali

Il welfare aziendale, in base a tale norma, è considerato retribuzione in natura ed è assoggettato alla tassazione ed alla contribuzione proprie della retribuzione, sulla scorta del costo o del valore dei servizi o dei beni che ne costituiscono l'oggetto.

Le deroghe a questo principio si possono distinguere tra agevolazioni accordate ai lavoratori e agevolazioni accordate ai datori di lavoro.

Per quanto attiene alle agevolazioni per i lavoratori, il citato art. 51 al comma 2, lett. f), prevede che non concorrono all'imponibile contributivo né alla formazione del reddito, senza alcun limite, 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 loro familiari, sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Sono anche escluse dalla base imponibile, dalla precedente lett. a), i contributi versati per la previdenza complementare, per un importo complessivamente non superiore a 5.164,57 euro, e i contributi versati per l'assistenza sanitaria, per un importo complessivamente non superiore a 3.615,20 euro.

Il welfare aziendale

Sotto il profilo delle agevolazioni accordate ai datori di lavoro, si possono distinguere diversi tipi di welfare aziendale:

– *welfare aziendale individuale*: è quello rivolto a dipendenti specifici (si tratta dei cosiddetti «benefit»); non dà diritto ad alcuna agevolazione fiscale o contributiva, in ossequio ad altro principio di carattere generale, secondo cui il welfare aziendale, per godere di agevolazioni, dev'essere rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti (può essere rivolto anche, o solo, ai familiari a carico; in base all'art. 12 Tuir sono defiscalizzati le opere e i servizi di utilità sociale, le somme e i servizi a scopo educativo o scolastico, le

somme e i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, i servizi e i rimborsi relativi ad abbonamenti di trasporto pubblico);

– *welfare aziendale obbligatorio*: è l'insieme delle prestazioni di utilità sociale imposte dalla legge al datore di lavoro e prive di corrispettivo alcuno, quali il collocamento dei disabili (L. n. 68/1999), la sorveglianza sanitaria (D.Lgs. n. 81/2008), i congedi parentali (D.Lgs. n. 151/2001), i congedi assistenziali (L. n. 104/1992), i congedi per donne vittime di violenza (D.Lgs. n. 80/2015), i congedi per recupero da tossicodipendenza e alcoldipendenza (L. n. 162/1990), i permessi per donatori di sangue (L. n. 584/1967) e di midollo osseo (L. n. 52/2001), i permessi per i volontari della protezione civile (D.p.r. n. 194/2001);

– *welfare aziendale libero*: è l'insieme delle prestazioni di cui il datore di lavoro determina liberamente il contenuto, il valore e le modalità di fruizione, ma rivolto ad una platea omogenea di beneficiari dei beni e dei servizi; l'art. 100 Tuir consente al datore di lavoro di portare in deduzione dal reddito d'impresa la spesa relativa, ma nel limite del 5 per mille del costo del lavoro;

– *welfare aziendale regolamentare*: è l'insieme delle prestazioni erogate dal datore di lavoro previa adozione unilaterale di un regolamento aziendale non revocabile e costitutivo di un obbligo negoziale; l'art. 95 Tuir consente al datore di lavoro di portare in deduzione dal reddito d'impresa l'intero costo, senza il limite del 5 per mille;

– *welfare aziendale sindacale*: è l'insieme delle prestazioni erogate dal datore di lavoro a seguito della sottoscrizione di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali; consente la piena deducibilità del costo dal reddito d'impresa e il massimo di agevolazioni fiscali e contributive per i dipendenti.

Il welfare sindacale

Il welfare sindacale si distingue da quello regolamentare perché il secondo pretende l'aggiunta del costo delle prestazioni alla retribuzione minima determinata dalla contrattazione collettiva, mentre il primo include questo costo nella retribuzione minima determinata dal contratto collettivo riducendo, per effetto della sottrazione ad imponibilità, il cuneo fiscale, vale a dire la (grande) differenza tra la retribuzione lorda corrisposta dal datore di lavoro e la retribuzione netta percepita dal lavoratore.

Le forme più praticate di welfare sindacale hanno ad oggetto la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa.

L'acquisto di pacchetti sanitari integrativi da parte del datore di lavoro, messi a disposizione della generalità dei lavoratori, ovvero di categorie di lavoratori, non costituisce reddito di lavoro dipendente (Agenzia delle entrate, risposta a interpello n. 273 del 18 luglio 2019).

L'assistenza sanitaria integrativa è una forma di welfare sindacale basato sull'obbligo per il datore di lavoro di versare contributi ad un Fondo, in genere amministrato pariteticamente

dalle parti sociali. L'obbligo discende dalla contrattazione collettiva ed ha le caratteristiche di cogenza proprie della contrattazione collettiva.

Quale contrattazione collettiva? Con quale forza cogente?

Al riguardo nella Circolare 6 maggio 2019, n. 7, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro si legge che il personale ispettivo, per verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici fiscali e contributivi, deve svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico e normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle «organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Dal che si deduce che, per fruire delle agevolazioni accordate dal citato art. 95 Tuir, e cioè la non imponibilità fiscale e contributiva e la deducibilità dal reddito d'impresa, vanno necessariamente applicati i «contratti leader», vale a dire non qualsiasi contratto collettivo bensì il contratto collettivo di categoria sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (tali sono senz'altro ritenute, anche se non sono le sole, le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni «storiche» Cgil Cisl e Uil). Inoltre: questi contratti vanno applicati integralmente; se l'applicazione non è integrale è precluso l'accesso ai benefici fiscali e contributivi.

Il regime sanzionatorio

Passando ad affrontare il problema della forza cogente, dunque dell'efficacia sanzionatoria, occorre chiedersi quali siano le sanzioni che l'ordinamento appronta per contrastare l'omessa contribuzione all'assistenza sanitaria integrativa («Asi»).

La prima è proprio la perdita dei benefici, non solo di quelli fiscali e contributivi legati al welfare aziendale, ma di tutti i benefici normativi legati all'integrale applicazione dei contratti leader (si pensi alle facoltà di deroga alla legge attribuita alla contrattazione collettiva, per esempio in materia di contratti di prossimità o di durata delle proroghe e dei rinnovi dei contratti a tempo determinato; si pensi, ancora, ai benefici contributivi in materia di riduzione dei premi Inail o di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e nelle zone svantaggiate; oppure ai benefici contributivi per le assunzioni degli «under 36» o degli «over 50», dei disabili, dei lavoratori in mobilità, dei cassintegrati, degli inoccupati da almeno due anni, dei beneficiari della Naspi, dei supplenti di lavoratori in congedo).

L'art. 1, comma 1174, L. n. 296/2006 dispone: «I benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Dunque l'Ispettorato

Nazionale del Lavoro nella citata Circolare n. 7 non ha fatto altra che evidenziare come, fra le condizioni che subordinano il godimento di qualsiasi beneficio di legge, vi è quella del rispetto di questi contratti collettivi.

Altro profilo sanzionatorio è legato alla natura retributiva della contribuzione alla Naspi. Nella Risoluzione 5 settembre 2020, n. 54/E, l'Agenzia delle entrate ribadisce che «la previsione di un trattamento integrativo obbligatorio fa sorgere in capo al lavoratore un diritto contrattuale di natura retributiva». L'art. 34, comma 1, c.c.n.l. «Agidae scuola» dell'8 febbraio 2022 dispone: «...tale importo è parte integrante della retribuzione»; analogamente l'art. 32, comma 3, c.c.n.l. «Agidae socio-assistenziale» del 27 dicembre 2021 («...i quali per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva»). Il lavoratore resta, dunque, creditore dell'importo dei contributi a carico del datore di lavoro non versati all'Asi.

La corresponsione dell'importo della quota contributiva direttamente al dipendente non solleva però il datore di lavoro da altre sanzioni, senz'altro no da quelle risarcitorie: «l'omissione del versamento dei contributi di assistenza sanitaria integrativa determina, anche in ipotesi di corresponsione della somma equivalente ai dipendenti, l'impossibilità per i lavoratori di usufruire delle prestazioni, con conseguente diritto al risarcimento» (Corte di Appello di Torino, Sezione Lavoro, 11 gennaio 2022, n. 679). I già menzionati artt. 34 e 32 dei contratti Agidae lo chiariscono in modo espresso: «in caso di omissione contributiva il datore di lavoro è tenuto a risarcire al dipendente il danno causato dalla perdita della prestazione a carico dell'Asi».

Alcuni contratti collettivi prevedono anche specifiche sanzioni pecuniarie. Per restare nel settore di servizi, i contratti «pilota» Commercio, Turismo e Pubblici Esercizi stabiliscono che i datori di lavoro che omettono il versamento al Fondo «Est» devono erogare al dipendente un elemento distinto della retribuzione, non assorbibile, di importo pari a 16 euro per 14 mensilità (224 euro annui). I contratti Agidae, allo stato, non prevedono sanzioni pecuniarie.

La questione salariale

Nel considerare la funzione cui assolve il welfare aziendale nella remunerazione del lavoro, funzione evidentemente tenuta presente dalla contrattazione collettiva nell'istituire il welfare sindacale, emerge la riflessione su due dati:

- a) nel secolo corrente in Italia si sono registrati tassi di inflazione poco significativi (1-3%); in cinque degli ultimi dieci anni il tasso di inflazione è stato inferiore all'1%;
- b) nel secolo corrente in Italia si sono registrati tassi di crescita del Pil reale ancor meno significativi (0-2%); in quattro degli ultimi dieci anni il tasso di inflazione è stato addirittura negativo, inferiore allo 0%, con una decrescita economica reale.

Si può dunque affermare, con tollerabile approssimazione, che in Italia il XXI secolo finora è stato contraddistinto da:

- a) assenza di crescita dei prezzi;
- b) assenza di crescita della produttività.

Questa stagnazione non ha lasciato spazi per relazioni sindacali basate sul conflitto salariale, sicché i rapporti tra le parti sociali si sono incentrati sul welfare, preservando per tale via una «pace sindacale» fondata sulla collaborazione tra le parti sociali nella «bilateralità», formula organizzatoria di partecipazione sociale che si è tradotta nella promozione di organismi paritetici, istituiti, disciplinati e sostenuti dalla contrattazione collettiva e costituiti da parte delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali con lo scopo di garantire ai lavoratori prestazioni di utilità sociale.

Questa situazione è destinata a cambiare.

Basti considerare che:

- a marzo 2022 si è registrato un tasso di inflazione del 6,7%;
- nel Bollettino economico della Banca d'Italia dell'8 aprile 2022 si prospetta per l'anno in corso, se la guerra in Ucraina continuasse, un aumento dei prezzi al consumo dell'8% (peraltro - si legge nel testo - «nell'attuale contesto di fortissima incertezza non si possono escludere» scenari più favorevoli o ancora più sfavorevoli);
- questo 8% va letto: è una media risultante da un aumento vertiginoso, si spera contingente, proprio dei prezzi di beni essenziali, alimentari ed energetici; nel primo trimestre di quest'anno - secondo i dati forniti dall'Arera, l'autorità per l'energia - il costo dell'energia elettrica è aumentato del 131% rispetto ai primi tre mesi del 2021; il gas naturale del 94%.

Stanno materializzandosi tutte le premesse perché nella contrattazione collettiva risorga la fenice della «questione salariale», che è stata al centro dello scontro tra le parti sociali nel XX secolo.

Con una aggravante: dal 1973 al 1984 il tasso di inflazione è stato sempre a due cifre (>10%), arrivando anche a sfiorare il 20% (nel 1980 fu del 21,2%). Ma c'era l'indennità di contingenza che:

- rendeva il salario una «variabile indipendente» dalla crescita economica (secondo la locuzione aggettivale coniata nel 1967 da Luciano Lama, l'allora segretario generale della Cgil, sussunta come fonte ispiratrice dell'accordo del 1975 tra Confindustria e confederazioni sindacali storiche sul punto unico di contingenza: il Pil allora cresceva, ma assai meno dell'inflazione, e così si affidava l'adeguamento delle retribuzioni alla crescita del debito pubblico);
- smussava le asperità dello scontro sociale, anche perché la forza che esprimevano allora le dottrine politiche manteneva una fedeltà ideologica dei lavoratori al sindacato e, di conseguenza, un sufficiente controllo del sindacato sulle rivendicazioni - non soltanto salariali, a dire il vero - del movimento operaio.

Welfare sindacale e dialogo sociale

Il rischio che riaffiora è che la spinta alla difesa del potere di acquisto dei salari possa, da un lato, alimentare il conflitto sociale e, dall'altro lato, orientare l'adesione a sindacati non rappresentativi, che finora si sono ritagliati uno spazio di manovra nel «dumping contrattuale» sottoscrivendo contratti collettivi al ribasso, mentre domani potrebbero inseguire il consenso cavalcando la protesta e spingendo nella direzione opposta, quella delle rivendicazioni sconsiderate.

In questa prospettiva - anche in questa prospettiva - il welfare sindacale presenta, le opportunità di cui abbiamo prima detto:

- sottrae all'imposizione tributaria e contributiva gli aumenti della retribuzione erogati in natura, rendendoli meno onerosi per le imprese e più concreti per i lavoratori;
- permette di indirizzare gli incrementi retributivi là dove l'aumento dei costi dei beni essenziali per le famiglie è superiore all'incremento medio dell'inflazione (si pensi al bonus carburanti di 200 euro, in esenzione Irpef, introdotto dal «Decreto energia» del 21 marzo scorso);
- consente di affrontare situazioni contingenti con rimedi salariali contingenti e non strutturali (le erogazioni di beni in natura possono essere contrattualmente sottratte al vincolo dell'irriducibilità della retribuzione istituito dall'art. 2013 cod. civ.).

Ma soprattutto consente di affrontare la perdita di potere d'acquisto dei salari proseguendo sulla strada del «dialogo sociale» e della «bilateralità».

Il post-Covid, la guerra in Ucraina, le crisi pandemiche che paiono riaffacciarsi in Estremo Oriente mettono a dura prova gli equilibri psicologici di massa. Lo scontro sindacale potrebbe costituire un terreno di coltura dell'estremismo, verso cui potrebbero rifluire i disagi sociali originati da una situazione di ansia diffusa, che dura ormai da un paio di anni e che torna ogni volta ad assalire proprio quando sembra essere sul punto di sopirsi.

Il dialogo sociale è la prospettiva che può spezzare questa spirale. Perché è proprio il lavoro una delle tre vie indicate dal Papa nel messaggio per la Giornata Mondiale della Pace di quest'anno per sostenere l'«artigianato della pace».