

# L'istruzione è la più gettonata

Pagine a cura  
di DANIELE CIRIOLI

**M**aggiore produzione fa rima con meno spese d'istruzione. Le misure di welfare più richieste dai lavoratori, infatti, sono quelle della categoria «scuola e istruzione» (40% degli acquisti). Seguono: fringe benefit (20%), previdenza (15%), assistenza sanitaria (13%). Lo spiega l'Assolombarda nel 1° Report sul welfare in Lombardia. Con 2.666 accordi attivi (2.358 aziendali e 308 territoriali), secondo i dati del ministero del lavoro, la Lombardia è la regione con presenza più alta di contratti per la produttività e welfare (seguono Emilia-Romagna, con 1.252 contratti, e Veneto con 1.175 contratti).

**Contrattazione nazionale.** Secondo Assolombarda, il welfare si manifesta nei contratti nazionali quasi esclusivamente in due forme: previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa. Infatti, almeno uno dei due istituti è presente nell'85% dei principali i contratti (i dati fanno riferimento a soli 65 Ccnl dei più diffusi tra gli oltre 700 censiti dal Cnel). Due contratti si distinguono dagli altri: metalmeccanico e orafi, perché prevedono uno specifico importo da destinare alle iniziative di welfare aziendale.

**Contrattazione aziendale.** Riguardo alla contrattazione decentrata, gli accordi (aziendali o territoriali) che prevedono premi di produttività, e perciò sono stati depositati al ministero del lavoro, ammontano a 28.515 a dicembre 2017, dei quali 15.639 (12.644

aziendali e 2.995 territoriali) ancora attivi (cioè in vigore nell'anno di riferimento). Una

parte di questi accordi prevede misure di welfare aziendale: a novembre erano complessivamente 5.236, pari al 33,5% del totale. Al 15 marzo 2018 (ultimi dati del ministero del lavoro), risultano depositate 30.979 dichiarazioni di conformità (sono dichiarazioni propedeutiche alla facoltà di applicazione degli accordi per la detassazione). Di queste, 9.389 si riferiscono a contratti ancora attivi (7.790 aziendali e 1.599 territoriali); 7.400 hanno obiettivi di produttività, 5.423 di redditività, 4.649 di qualità, 1.387 prevedono piani di partecipazione e 3.870 prevedono misure di welfare aziendale. Riguardo alla distribuzione geografica, con riferimento alla sede legale delle aziende, risulta che il 78% dei contratti è stato stipulato al Nord, il 16% al Centro e solo il 6% al Sud; dato quasi in linea, se si considerano i soli contratti attivi: 75% Nord, 17% Centro, 8% al Sud. L'analisi per settore di attività evidenzia come il 58% delle dichiarazioni si riferisca ai servizi, il 40% all'industria e il 2% all'agricoltura; limitando l'attenzione ai soli contratti attivi, risulta: 59% servizi, 40% industria, 1% agricoltura.

**Il caso Lombardia.** La regione Lombardia registra il più alto tasso di presenza di contratti attivi: 2.666 dei 9.389 complessivi nazionali, cioè il 28% del totale (oltre il doppio dell'Emilia-Romagna, con 1.252 contratti attivi, che si posiziona al secondo posto, e del Veneto con 1.175 contratti attivi, che si posiziona al terzo posto). Secondo i dati Asso-

lombarda (report del 4 aprile scorso), gli accordi aziendali stipulati in Assolombarda nel 2016 e 2017 interessano un totale di quasi 32 mila lavoratori. Sei accordi su 10 contengono previsioni di welfare aziendale, di cui usufruiscono 25 mila lavoratori. Gli accordi aziendali con contenuto di welfare sono il 33% del totale a livello italiano; tra le imprese di Assolombarda, nell'area di Milano, Lodi, Monza e Brianza la percentuale invece supera il 60%. L'analisi degli accordi, riguardo ai benefit a disposizione dei lavoratori, distingue 3 gruppi di benefit (si veda tabella): benefit a presenza diffusa, rilevati nel 75% degli accordi e oltre; quelli a presenza frequente, previsti in almeno un quarto degli accordi; quelli saltuariamente presenti, contenuti in meno di un accordo su quattro.

I benefit di maggior successo sono quelli che supportano formazione e assistenza, facilitano la mobilità, integrano le forme previdenziali o attengono a cultura e tempo libero. Meno spesso, ma comunque frequentemente, il welfare aziendale assume la forma della mensa e buoni acquisti o agevola il lavoratore sotto profili sanitario, finanziario o assicurativo. Più raramente il welfare aziendale è legato alla gestione dei tempi di lavoro (ferie, permessi o orario) o si concretizza in servizi di pubblica utilità o in forme di sostegno alla maternità. Le misure di welfare più richieste dai lavoratori (si veda tabella) sono quelle che rientrano nella categoria «scuola e istruzione» (40% degli acquisti). Seguono per importanza i fringe benefit (20%), previdenza (15%), assistenza sanitaria (13%) e area culturale/ricreativa (11%).



## I contratti attivi su welfare e premi

Regione	Aziendale	Territoriale	TOTALE	Regione	Aziendale	Territoriale	TOTALE
Piemonte	877	86	963	Marche	138	17	155
V. d'Aosta	9	1	10	Lazio	523	158	681
Lombardia	2.358	308	2.666	Abruzzo	138	2	140
Bolzano	32	7	39	Molise	16	2	18
Trento	119	139	258	Campania	227	16	243
Veneto	879	296	1.175	Puglia	120	18	138
Friuli	232	23	255	Basilicata	39	27	66
Liguria	170	19	189	Calabria	55	9	64
E. Romag.	1.067	185	1.252	Sicilia	132	18	150
Toscana	502	211	713	Sardegna	75	41	116
Umbria	82	16	98	<b>Totale</b>	<b>7.790</b>	<b>1.599</b>	<b>9.389</b>

Fonte: ministero del lavoro (dati aggiornati al 15 marzo 2018)

## Le misure presenti negli accordi

Scuola e istruzione	88%	Assistenza sanitaria	53%
Area culturale/ricreativa	86%	Mutui e finanziamenti	43%
Area assistenziale	85%	Programmi e servizi assicurativi	32%
Previdenza	81%	Orari di lavoro	21%
Mobilità	79%	Ferie e permessi	20%
Ristorazione	58%	Maternità	9%
Fringe benefit	55%	Servizi di pubblica utilità	8%

### Le misure richieste dai lavoratori

Scuola e istruzione	39,1%	Area culturale/ricreativa	11,2%
Fringe benefit	19,9%	Area assistenziale	1,0%
Previdenza	15,0%	Mutui e finanziamenti	0,4%
Assistenza sanitaria	13,0%	Mobilità	0,4%

Fonte: Elaborazione ItaliaOggi Sette su dati Assolombarda

## Gli aspetti in attesa di giudizio

La corposa circolare dell'Agenzia delle entrate (45 pagine) non risolve tutti i problemi che si sono evidenziati agli addetti ai lavori, nei primi anni di applicazione del nuovo sistema fiscale agevolato. Infatti, come fa notare Adapt (bollettino n. 13/2018), nel corso degli anni 2016 e 2017 sono circolati diversi interpellanti delle direzioni regionali dell'Agenzia (il riferimento è in particolare alla Lombardia) che in alcuni parti sembrano superare, in termini di ammissibilità, le linee guida dell'Agenzia nazionale. Tra questi, ci sono stati pronunciamenti sulla legittimità dei piani di welfare rivolti alla categoria degli «amministratori di società» e alla possibilità, anche in contesti di erogazioni «on top»,

di prevedere trattamenti economici diversi in forza di indici di produttività/efficienza tarati sul singolo dipendente. La perplessità rimasta è questa: gli amministratori non sono dipendenti, ma collaboratori coordinati e continuativi, pur avendo un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente. Il dubbio ci concentra sull'interpretazione della parola «dipendenti» contenuta negli articoli del Tuir dedicati ai benefici di utilità sociale. Altro aspetto in attesa di giudizio è quello sulla legittimità della diffusa prassi di «portare a nuovo anno» (cioè di ricomprenderli nell'eventuale credito welfare dell'anno successivo) gli importi residui di piani di welfare.

## ***Risultato aziendale sempre necessario***

Essenziale al riconoscimento della detassazione è la verifica e la misurazione dell'incremento di produttività, effettuata a livello aziendale, in base ai risultati raggiunti al termine di un periodo di misurazione, da parte della singola impresa che eroga il premio. Anche se il contratto prevede l'erogazione di premi in base a incrementi di risultato raggiunti a «livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce», tale condizione secondo l'Agenzia non basta all'applicazione della detassazione: è comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola

azienda che eroga il premio. Ciò vuol dire che la singola azienda, pur essendo tenuta sulla base del contratto (territoriale) a erogare il premio perché il settore ha raggiunto complessivamente un risultato incrementale positivo, non può riconoscere ai dipendenti la detassazione se il proprio risultato non si è incrementato rispetto all'analogo parametro del periodo precedente. Analoghe considerazioni, ha aggiunto l'Agenzia, valgono nell'ambito dei gruppi aziendali, nel caso in cui la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo.