

I numeri nell'Osservatorio sul precariato Inps. In crescita la contrattazione decentrata

Bilancio positivo sul dl dignità

Più di 200 mila i nuovi contratti a tempo indeterminato

DI GIOVANNI DI CORRADO

A seguito delle importanti novità introdotte dal dl n. 87/2018, c.d. «decreto dignità», convertito nella legge n. 96/2018, con riferimento ai contratti a tempo determinato o a termine, si può parlare, a conti fatti, di risultati certamente positivi. L'Osservatorio sul precariato ha confermato la tendenza che è già emersa nei mesi precedenti, ovvero da quando il decreto dignità è entrato in vigore, anche con riferimento alle proroghe ed ai rinnovi. Si evince infatti che la variazione netta dei rapporti a tempo indeterminato è stata positiva per ben 208.560 unità. Lo stesso Luigi Di Maio, ex ministro del lavoro, si ritiene più che soddisfatto a seguito della pubblicazione dei dati dell'Osservatorio Inps sostenendo che continua il boom dei contratti. Da un recente report effettuato da Enbic (Ente bilaterale con-

federale), è emerso che sono state moltissime le imprese ivi iscritte che hanno fatto ricorso alla contrattazione collettiva, ma in particolare a quella decentrata di cui all'articolo n. 8 del dl n. 138/2011 conv. in legge n. 148/2011. Infatti le imprese hanno riscontrato, nel ricorso alla contrattazione collettiva decentrata, un valido strumento per poter ricorrere alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato mediante l'utilizzo di soluzioni, per così dire, più personalizzate che rendono gli stessi contratti a tempo determinato più a misura delle aziende, ad esempio grazie anche alla introduzione di nuove condizioni o nuove causali previste all'interno di contratti collettivi decentrati. Pertanto, le novità introdotte dal governo in ambito lavorativo, per quel che concerne soprattutto i contratti a tempo determinato, senza dubbio hanno avuto un riscontro positivo dato che la conse-

guenza è stata un notevole incremento dell'occupazione, oltre a una stabilizzazione di rapporti lavorativi da tempo determinato a tempo indeterminato. Va evidenziato altresì il fatto che all'interno di numerosi contratti stipulati facendo appunto ricorso alla contrattazione collettiva decentrata, è stata inserita la previsione di misure di welfare aziendale all'interno delle imprese. Nel ricordare che con l'espressione «welfare aziendale» si intendono beni o servizi erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti, si deve prendere atto che, considerati quelli che sono i ritmi spesso frenetici e pressanti che il lavoratore deve sostenere nel proprio ambiente lavorativo, egli ha sempre più difficoltà a conciliare la propria vita lavorativa con quella familiare privata e sovente ormai si ha l'insorgere di patologie stress-lavoro correlato. È inevitabile, dunque, che vi sia una esigenza

di apportare un miglioramento all'interno dell'ambiente di lavoro e ciò può avvenire anche mediante l'adozione di misure innovative come quelle appunto del welfare aziendale volto a favorire l'equilibrio tra la vita lavorativa dei dipendenti e quella privata. Considerando i bisogni del lavoratore connessi alla sua vita privata, quali ad esempio l'assistenza ad un familiare disabile grave o altro, ciò ha rappresentato una spinta per gli imprenditori, ad avvicinarsi al welfare aziendale onde evitare il rischio che molti lavoratori, trovandosi in serie difficoltà, si vedessero costretti ad abbandonare addirittura il loro posto di lavoro.

È facile comprendere come l'offerta da parte dell'impresa ai propri dipendenti, di servizi di assistenza e di previdenza, generi comunque in essi uno stato d'animo più sereno che indubbiamente ha delle ripercussioni positive

sull'azienda, con un inevitabile conseguente aumento della produzione sia in termini quantitativi che qualitativi. Pertanto l'utilizzo di strumenti moderni come il welfare aziendale, si rivela essere certamente una carta vincente per le imprese che lo adottano. Si tratta infatti di vere e proprie strategie di tipo organizzativo che possono favorire un migliore clima lavorativo partendo proprio dalla tutela del benessere fisico e psicologico dei lavoratori che operano nei vari contesti lavorativi. Procedendo di questo passo l'auspicio è che non debbano essere più soltanto le grandi aziende ad adottare sistemi incentivanti innovativi, poiché sarebbe utile ed opportuno che anche le realtà imprenditoriali più piccole operanti all'interno del nostro mercato italiano si avvicinino a un mercato lavorativo più flessibile, più incentivante e di conseguenza, più produttivo.

—© Riproduzione riservata—

Produttività, crescono gli incentivi delle aziende ma il Sud arranca

Negli ultimi anni, il legislatore ha ritenuto opportuno avviare un percorso di rilancio e di sostegno del tessuto imprenditoriale italiano per il tramite di un complesso sistema di incentivi anche di natura fiscale. Si pensi, ad esempio, alle misure legate al Piano industria 4.0 (iper e super ammortamenti, Credito ricerca e sviluppo, Patent box, Formazione 4.0). A queste, si possono annoverare anche gli incentivi legati ai piani di welfare aziendale e ai premi di risultato, volti, in sostanza, per rilanciare la produttività nel territorio italiano, aumentare la competitività anche a livello internazionale e migliorare le condizioni dei lavoratori nel luogo di lavoro con una maggiore conciliazione vita lavorativa e familiare. Dunque, queste ultime misure messe in campo sembrano aver sortito alcuni primi effetti positivi. Più nello specifico, come evidenziato dall'ultimo Report sui premi di produttività, pubblicato dal Ministero del lavoro il 16 luglio 2019, risulta sempre maggiore l'interesse delle imprese italiane nei confronti del welfare aziendale, alla luce di una ritrovata consapevolezza dell'esistenza di un nesso direttamente proporzionale tra benessere sociale e crescita del business.

Dei 14.677 contratti attivi, 11.809 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.671 di redditività, 7.211 di qualità, mentre 1.896 prevedono un piano di partecipazione e 7.802 prevedono misure di welfare aziendale. Prendendo in considerazione

la distribuzione geografica, per sede legale, delle aziende che hanno depositato le 48.457 dichiarazioni ritroviamo che il 78% è concentrato al Nord, il 16% al Centro, il 6% al Sud. Il 53% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 33% ha un numero di dipendenti maggiore o uguale a 100 e il 14% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

I dati, seppur incoraggianti rispetto agli anni precedenti, evidenziano alcune criticità. In primo luogo, che gran parte delle piccole e medie imprese non ha ancora introdotto misure incentivanti la produttività o migliorative del luogo di lavoro. In secondo luogo, di quelle che invece hanno compreso il ruolo strategico, poche sono collocate nel Sud. Le possibili ragioni di tale quadro possono ascrivere a limiti spesso troppo stringenti per accedere alle agevolazioni fiscali (si pensi alle procedure previste per la detassazione dei premi di risultato) - ovvero a esenzioni ormai obsolete che non considerano le evoluzioni nel rapporto di lavoro (soprattutto per quanto riguarda i benefit che possono comporre un piano di welfare aziendale). Per tale ragione, al fine di incentivare le aziende italiane a erogare benefit ai propri dipendenti ed espandere così la platea dei beneficiari delle misure agevolative, anche in un'ottica di soddisfacimento di esigenze sociali ritenute meritevoli di tutela, la disciplina in commento potrebbe essere oggetto di un prossimo intervento legislativo. Sul punto, un recente disegno di legge, già

depositato alla Camera dei deputati in data 2 maggio 2019 (A.c. 1818 e la cui discussione ancora non è stata avviata), propone diverse novità, sia con riferimento ai benefici fiscali connessi al welfare aziendale, tramite una maggiore estensione dei benefit che non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini Irpef, ai sensi dell'art. 51, comma 2, del Tuir, sia con riferimento alla detassazione dei premi di produttività. In particolare, sul fronte del Welfare aziendale, il disegno di legge introdurrebbe un'agevolazione fiscale (e contributiva), nei limiti di euro 10 mila, per le somme corrisposte ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché un'esenzione per le spese sostenute dal datore di lavoro in favore dei lavoratori dipendenti per la cura e l'assistenza sanitaria di animali domestici. Le modifiche proposte in tema di welfare intendono ampliare il numero di benefit destinatario di incentivi fiscali. Tuttavia, sarebbe più opportuno una rivisitazione generale dell'impianto normativo per rendere la disciplina in commento più omogenea e chiara.

Nel disegno di legge si riscontrano alcune novità anche nel settore dei premi di produttività con la proposta di ridurre, da una parte, l'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10 al 5% e di incrementare, dall'altra, il limite dell'importo detassabile da euro 3 mila a euro 5 mila. La disposizione certamente è stata salutata con favore dagli operatori del settore, tuttavia, resta da comprendere quanto tale mi-

sura fiscale in discussione possa favorire effettivamente la conversione del premio in forma monetaria in Welfare aziendale. Una tassazione così ridotta potrebbe infatti spingere il lavoratore a preferire la percezione del premio cash, piuttosto che accedere ad un piano di flexible benefit, rischiando di vanificare la particolarità insita nel trattamento fiscale della conversione del premio in benefit.

Da ultimo, viene proposto un diverso concetto di incrementalità sganciato da un parametro squisitamente numerico-quantitativo e, invece, rivolto a misurare qualitativamente l'incremento produttivo e reddituale dell'impresa. Allo stato attuale, dunque, il quadro prospettato richiede una profonda riflessione, finalizzata ad apportare modifiche strutturali sul welfare aziendale e sulla produttività per il sostegno e il rilancio del tessuto imprenditoriale italiano.

Gianpaolo Sbaraglia ed
Enrico Paternò Raddusa,
studio legale Acta

—© Riproduzione riservata—

Pagina a cura

DI ENTE BILATERALE CONFEDERALE
EN.B.I.C.

CISAL TERZIARIO -
ANPIT- CIDEK - UNICA

WWW.ENBIC.IT TEL. 0688816384/5
SEDE VIA CRISTOFORO COLOMBO,
115 ROMA