

# **Le politiche di Welfare: uno spunto per il settore no-profit**

---

CENTRO STUDI

Circolare n. 01 del 2018



*Carissimi amici e amiche,*

Innanzitutto Buon 2018 a tutti e tutte.

Non possiamo non iniziare con un apporto che tocca due dei campi in cui le innovazioni legislative nel 2017 sono state “epocali” il welfare ed il terzo settore. Ringraziamo Aurelio Luglio, Direttore Risorse Umane e Organizzazione della Fondazione Isabella Seràgnoli di Bologna, con una lunga carriera alle spalle che lo ha visto impegnato nella funzione Risorse Umane di grandi imprese multinazionali (Parke Davis, P&G, Astra Farmaceutici Italia, Philip Morris) e nazionali (Aeroporto di Bologna), per il supporto che ci ha dato e le riflessioni che ha deciso di condividere.

Iniziamo il 2018 nel segno di AIDP: network, competenza e supporto al legislatore.

Buona lettura a tutti.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì*  
*Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

## **Le politiche di Welfare: uno spunto per il settore no-profit**

IL CONTESTO NORMATIVO – Dal punto di vista della gestione delle Risorse Umane, nel mondo delle organizzazioni ONLUS vige una regola (da ultimo in parte riformata - vedi sotto) che da sempre ha posto un limite alla politica retributiva nei confronti dei dipendenti: il divieto di corrispondere ai lavoratori, subordinati o autonomi, retribuzioni o compensi superiori al venti per cento rispetto a quelli previsti per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi.

Per anni si è dibattuto sul significato della norma, in particolare per definire con oggettività quali fossero i CCNL di riferimento in presenza di svariati contratti pubblici e privati di diversa natura e sigla datoriale/sindacale ma attinenti spesso a medesime posizioni professionali, per esempio, peculiari del mondo dei servizi sanitari (medici, infermieri, psicologi, operatori socio sanitari ecc.) o trasversali in tutti i CCNL (es. profili amministrativi, tecnici IT, dirigenti ecc.) incluso il CCNL del Terziario-Commercio, generalmente più “generoso” rispetto a quelli della sanità privata.

In particolare nell'esempio che riporto, mi riferisco alla Fondazione per cui lavoro, che gestisce un hospice, una struttura sanitaria di assistenza a pazienti inguaribili.

La difficoltà di esercitare una politica retributiva adeguata in presenza di un CCNL della sanità privata fermo da molti anni, veniva accentuata dalla volontà della Fondazione erogatrice di assicurare un buon livello economico retributivo ai suoi collaboratori, detentori di un mestiere alquanto professionalizzato, che non creasse però dubbi sul connotato giuridico di ente senza scopo di lucro, cioè ONLUS.

#### LE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WELFARE

Prima dell'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016, i piani di Welfare "agevolati" potevano essere concessi soltanto in forma di Liberalità unilaterale dall'azienda, escludendosi tutte le forme di agevolazione contributive e fiscali in caso di introduzione di un Piano Welfare in forma negoziale come accordo aziendale di 2° livello.

Si riteneva che qualsiasi vantaggio economico guadagnato dai lavoratori in forma di accordo collettivo fosse assimilabile a reddito e quindi oggetto di tasse e contributi.

Anni di crisi economica e del mercato del lavoro, hanno spinto il legislatore a dotare le imprese di nuovi strumenti di stimolo alla produttività esenti da ulteriori carichi fiscali e contributivi.

La Legge di Stabilità del 2016 ha finalmente aperto il campo alle negoziazioni aziendali in materia di Welfare, in virtù del riconoscimento delle medesime esenzioni contributive e fiscali ai Piani concordati fra le OO.SS. e le Direzioni Aziendali in forza di contratto collettivo (ex art. 51 del Decreto Legislativo 81/2015 - vedi nota).

Dall'entrata in vigore della Legge di Stabilità in tutti i settori dell'economia sono entrati in vigore decine di Piani Welfare, strumenti graditi ai lavoratori per l'alta spendibilità e alle Direzioni Aziendali per l'ottimizzazione delle limitate risorse economiche a disposizione. A questo si aggiunga la possibilità

per i lavoratori di convertire, in tutto o in parte, i Premi di Risultato in servizi previsti dai Piani Welfare.

LE NOVITA' PER LE ONLUS – A seguito dell'entrata in vigore della Legge di Stabilità, anche per il settore delle ONLUS si sono aperti scenari nuovi potendosi adottare Piani di Welfare sulla base di accordi aziendali integrativi, obbligatori fra le parti, al pari del CCNL, in forza del Decreto Legislativo 81/2015 sopra richiamato.

Per tornare al mio esempio, nel marzo del 2017, la Direzione della Fondazione e le OO.SS. hanno subito visto insieme l'opportunità di riconoscere un vantaggio competitivo ai collaboratori dell'hospice. Dopo qualche passaggio, si sono incontrati per approfondire gli aspetti tecnici con il supporto di una società specializzata nella predisposizione e gestione di Piani Welfare che ha contribuito a chiarire anche gli aspetti fiscali e previdenziali più complessi. Dopo una ragionevole negoziazione sulla dimensione economica del Piano, è stato sottoscritto un accordo aziendale di secondo livello, probabilmente il primo esempio di Piano Welfare nel settore no profit.

Questo il testo letterale della premessa che ben interpreta il genuino spirito di una Fondazione senza scopo di lucro, impegnata quotidianamente nel dare dignità agli ultimi momenti di vita di un individuo:

“Le parti intendono promuovere la qualità della vita personale, professionale e del benessere organizzativo attraverso azioni volte a conciliare l'equilibrio fra la vita lavorativa e la vita privata; Le Parti riconoscendo la rilevanza del confronto costruttivo fra la Direzione della Fondazione, le rappresentanze sindacali aziendali e tutti i collaboratori, a fronte di una situazione contrattuale nazionale ferma da anni, promuovono l'importanza di una contrattazione di secondo livello che preveda miglioramenti delle condizioni professionali, personali e lavorative del personale...”.

Il Piano Welfare prevede che ogni dipendente con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi per anno solare, riceva un importo annuo da utilizzare per acquisire varie

tipologie di servizi (cd. Flexible Benefits): il carrello della spesa, il rimborso delle spese mediche per prestazioni erogate dal SSN o da strutture private, il rimborso delle spese di assistenza per baby sitter e/o infermieri per l'assistenza domiciliare, viaggi, sport, tempo libero, rimborso spese scolastiche, cultura e, ultima voce ma importantissima, i contributi per i programmi di previdenza integrativa.

LA RIFORMA DEL TERZO SETTORE - Nel luglio 2017, le organizzazioni ONLUS sono state oggetto di un'importante riforma che ha riordinato l'intero settore no profit. Basilare la definizione degli enti:

“Sono enti del Terzo settore le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, le associazioni, riconosciute o non riconosciute, le fondazioni e gli altri enti di carattere privato diversi dalle società costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale in forma di azione volontaria o di erogazione gratuita di denaro, beni o servizi, o di mutualità o di produzione o scambio di beni o servizi, ed iscritti nel registro unico nazionale del Terzo settore”

A salvaguardia del patrimonio, ma anche a riconoscimento della necessità di una crescente professionalità richiesta e voluta nel settore, rimane:

“...vietata la distribuzione, anche indiretta, di utili ed avanzi di gestione, fondi e riserve comunque denominate a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali... si considerano in ogni caso distribuzione indiretta di utili: a) la corresponsione ad amministratori, sindaci e a chiunque rivesta cariche sociali di compensi individuali non proporzionati all'attività svolta, alle responsabilità assunte e alle specifiche competenze o comunque superiori a quelli previsti in enti che operano nei medesimi o analoghi settori e condizioni; b) la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di retribuzioni o compensi superiori del

quaranta per cento rispetto a quelli previsti, per le medesime qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, salvo comprovate esigenze attinenti alla necessità di acquisire specifiche competenze ai fini dello svolgimento delle attività di interesse generale...”

Il Terzo Settore occupa milioni di persone e svolge, in un regime di sussidiarietà, compiti di grande valore che lo Stato non potrebbe economicamente sostenere. Guardare al mondo del lavoro del Terzo Settore è una prospettiva che può dare grandi soddisfazioni professionali e personali ed è diventato un mercato target per tanti giovani, diplomati, laureati, e professionisti. Le regole sono indispensabili per mantenere un chiaro e distinto profilo delle imprese impegnate nei campi indicati dal legislatore ma il quadro normativo attuale consente ai professionisti delle Risorse Umane del Terzo Settore, al pari dei colleghi dei settori tradizionali, di introdurre innovative forme di partecipazione, coinvolgimento, motivazione e riconoscimento delle tante elevate professionalità impiegate.

Nota - Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi

Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.