

## LE NOVITÀ CONTENUTE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016



**SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016**

**Intervento di Marco Leonardi, docente Università di Milano e consulente Presidenza del Consiglio dei Ministri**

## LE NOVITÀ CONTENUTE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

### SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI MARCO LEONARDI

Perché il Governo ha fortemente voluto questo articolo nella Legge di Stabilità e perché questo Decreto è particolarmente importante nella strategia generale di riforma del mercato del lavoro?

È importante perché il titolo è “**produttività**”, è “**sgravi di produttività**” e produttività è la parola chiave del documento economico finanziario, che sta in cima agli intendimenti del Governo per il futuro della riforma del mercato del lavoro.

Abbiamo già avuto un anno importante, in cui sono state fatte norme importanti per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato, la loro incentivazione dal punto di vista economico, le nuove norme per quanto riguarda i contratti e gli ammortizzatori (sia in costanza di lavoro che i sussidi di disoccupazione).

Adesso il tema si è spostato: è più centrato sul tema della **produttività**, questo è il Decreto chiave che introduce il nuovo anno.

Nel DEF (nr. *Documento di Economia e Finanza*) c'è scritto che il Governo ha intenzione di affrontare temi di rappresentanza, di contrattazione. Questo è il “Decreto ponte”, perché fa già vedere qual è il rapporto che il Governo intende avere con le parti sociali e l'importanza che gli dà. Un'importanza notevole perché è tutto condizionato agli accordi aziendali e territoriali.

È una porta aperta alle **parti sociali**: tutti gli sgravi e l'attenzione è ai **contratti aziendali e territoriali**. Sta alle parti sociali concludere contratti aziendali e territoriali.

Questo è il quadro generale.

Incentiviamo quindi: i **contratti decentrati**; l'**utilizzo del welfare**, secondo punto di novità in congiunzione con altre norme previste dalla stessa riforma del Mercato del Lavoro (MdL), come i Disegni di Legge (DDL) sul lavoro autonomo e sul lavoro agile (chi fa lavoro agile ha diritto allo sgravio di produttività, perché noi consideriamo welfare e lavoro agile strumenti per ottenere produttività); i **gruppi di partecipazione**, perché abbiamo visto quali sono le prove, l'esistenza del nesso tra la partecipazione diretta, organizzativa e gli aumenti di produttività e quindi c'è un incentivo che è nell'aumento del premio per ogni singolo lavoratore, in caso nel contratto sia previsto un **gruppo di lavoro**, una **partecipazione paritetica**.

Questo è il quadro generale, che parla appunto di rapporto con i sindacati datoriali ed i lavoratori.

I punti principali del Decreto sono 4 e vanno tutti nella stessa direzione.

#### **Criteri di misurazione per la produttività**

Il primo punto è quello dei **criteri di misurazione**, che danno luogo al diritto di avere lo sgravio di produttività.

Qui imprese, sindacati e lavoratori hanno il diritto di scrivere quello che vogliono in termini di criteri di misurazione della produttività, noi però, diversamente da prima, chiediamo che questi criteri siano quantitativi e verificabili, perché **l'obiettivo è premiare contratti veri**, fatti su produttività realizzata e misurata, non

## LE NOVITÀ CONTENUTE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

### SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI MARCO LEONARDI

premiare produttività ipotetica e potenziale, non le aspirazioni ma premiare i risultati effettivi. Per questo abbiamo scritto che i criteri di misurazione devono essere quantitativi e misurabili.

Una cosa importante e innovativa introdotta è la **scheda di monitoraggio**, che è allegata al Decreto e che sarà online dal 29 aprile 2016.

All'atto del deposito del contratto ci sarà una brevissima scheda di monitoraggio, che il datore di lavoro, che deposita il contratto, dovrà compilare con alcune informazioni di base: numero di lavoratori che hanno diritto allo sgravio, premio medio di risultato, i criteri di misurazione che intende adottare (con 20 esempi, di cui un esempio aperto).

Bisognerà scegliere uno o più **obiettivi** (produttività, innovatività, efficienza e innovazione), scegliere uno o più **criteri di misurazione e raggiungimento** di questo obiettivo e, infine, rispondere al quesito se il contratto comprende o meno un **accordo sul welfare aziendale** e un **accordo sulla partecipazione diretta organizzativa** (gli altri due punti che il Decreto incentiva direttamente, oltre alla misurazione della produttività diretta).

Questa scheda è preziosa perché in Italia non si sa molto della contrattazione decentrata. Non c'è una raccolta ufficiale e sistematizzata per il monitoraggio di come sta andando questa norma, cioè di quanti sono i premi di risultato, quanti sono gli accordi e cosa contengono, quanto welfare si fa, quanti sono i gruppi di partecipazione, quante e quali sono le aziende che attuano programmi di partecipazione organizzativi o attuano piani di welfare. In questa scheda avremo un monitoraggio in tempo reale di come sta andando questa norma, fondamentale per valutarne l'impatto e approntare eventuali correttivi.

Quindi il primo punto è criteri di misurazione più stringenti dal punto di vista non dei criteri in sé, perché ogni azienda ha i propri, ma della misurazione che deve essere quantitativa e verificabile, così come i risultati.

#### **Sgravi di produttività sul welfare e sulla partecipazione**

Il secondo punto è molto importante e davvero innovativo, perché gli sgravi di produttività c'erano anche in passato, con diverse aliquote, ma la parte innovativa di questo decreto è la parte sul **welfare** e sulla **partecipazione**.

Rispetto al welfare si afferma questo concetto: il welfare aziendale è importante, ma per come è strutturato oggi è appannaggio di grandi aziende. È spesso unilaterale, cioè non contrattato, perché se fosse contrattato sarebbe tassato in capo al lavoratore, e per legge è limitato al 5x1000, quindi molte piccole e medie aziende non possono fare il welfare per ragioni fiscali.

Poiché lo riteniamo interessante, perché crediamo possa aiutare la produttività, lo introduciamo come una **libera scelta del lavoratore** se ricevere il premio in denaro o in welfare aziendale. In capo alla libera scelta dev'esserci ovviamente un accordo (i sindacati devono prima fare un accordo che può riguardare il welfare aziendale) e poi è il lavoratore che sceglie se vuole denaro liquido o welfare aziendale.

## LE NOVITÀ CONTENUTE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

### SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI MARCO LEONARDI

Questa parte della norma è tecnicamente molto delicata, rispetto all'interpretazione. Qui vogliamo incardinare il welfare aziendale sotto il cappello della contrattazione e dentro i limiti precisi dei premi (2.000 euro per tutti i lavoratori sotto 50.000 euro di retribuzione lorda). Entro questi limiti, tutto il welfare, anche contrattato, è **esente da tassazione anche per il lavoratore** ed è molto conveniente rispetto ai premi in denaro liquido. Con questa norma vorremmo **incentivare l'attivazione di piani di welfare** anche in aziende più piccole e meno preparate dal punto di vista fiscale rispetto a quelle che lo fanno già tuttora.

Questo è l'obiettivo dentro la cornice della contrattazione. Quindi è una responsabilità in più di chi fa i contratti, ai quali è richiesta una preparazione in più, ma riteniamo che sia una cosa molto utile in generale per l'Italia. Un ruolo che i sindacati ed i datori a questo punto sono incentivati a svolgere, ma lo fanno nell'interesse di tutti, in un quadro più generale, della produttività ottenuta attraverso questi sistemi innovativi.

Abbiamo poi messo il welfare esplicitamente in congiunzione con il **lavoro agile** perché ci aspettiamo che integrandoli questo possa incentivare i piani di conciliazione vita-lavoro, fondamentali per l'occupazione femminile.

Noi come paese siamo sempre molto indietro per quanto riguarda le politiche di incentivo all'occupazione femminile, diciamo sempre che tutta la produttività che ci manca probabilmente è legata comunque alla bassa partecipazione e alla bassa occupazione femminile. Anche i recenti aumenti dell'occupazione visti come mero aggregato sono spesso molto evidenti per le donne, ma le donne sopra i 55 anni. Quindi per le donne nelle fasce di età più giovani sembra molto importante che si avvii un'abitudine a fare piani di welfare e di lavoro agile che incrementino e facilitino la conciliazione vita-lavoro nelle aziende e con i sindacati che sono *[ndr entrambi]* lungimiranti abbastanza da approvare questi piani di welfare e lavoro agile in azienda.

Questa è la parte del welfare.

La parte della **partecipazione organizzativa** e della **distribuzione degli utili** è altrettanto importante. Ai fini dell'aumento della produttività è importante la partecipazione diretta. Ovviamente anche la partecipazione diretta, come i criteri di misurazione della produttività, può essere di vario tipo. In aziende diverse, può assumere forme diverse, come già accade. Noi abbiamo dato indicazioni molto chiare nel decreto. Ovviamente non intendiamo premiare qualunque tipo di partecipazione, sempre con la stessa idea che la produttività se va incentivata deve essere quella vera, quella realizzata, dove c'è un vero concorso, un vero contratto su cosa si deve fare. Per quanto riguarda la partecipazione, il decreto è chiaro: **gruppi di lavoro paritetici** (con componenti di responsabili di azienda e lavoratori) che abbiano però delle strutture di consultazione permanenti, degli obiettivi e delle risorse. Quindi non conta ai fini dello sgravio una semplice formazione su un nuovo software o macchinario, un addestramento temporaneo. Quello che conta è un **piano di partecipazione diretta** (anche questo sarà o meno nel contratto, a seconda di quello che contratteranno in azienda) **e permanente** (con una struttura di consultazione e obiettivi permanenti).

#### Uso del voucher per favorire il welfare aziendale

Il terzo punto che è stato trattato nel Decreto è il voucher come **mezzo di pagamento** per favorire il welfare aziendale. Ci sono questioni tecniche che dovranno essere approfondite, ma il decreto chiarisce che il voucher:

## LE NOVITÀ CONTENUTE NELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

### SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI MARCO LEONARDI

- deve essere nominativo;
- deve avere un valore nominale;
- non può essere integrabile.

Ovviamente sono stati fatti salvi il buono pasto e il bonus di natale, quello da 258 euro, perché non rientrano nella descrizione di un voucher, però riteniamo che il voucher sia un mezzo di pagamento fondamentale per diffondere l'utilizzo di piani di welfare in azienda.

#### **Distribuzione degli utili ai dipendenti**

Infine, in questo quadro di incentivi alla contrattazione e alla partecipazione c'è anche il riferimento alla **distribuzione degli utili ai dipendenti**: oggi le aziende sono impedito fiscalmente, perché gli utili sono tassati sia per il datore di lavoro sia per i dipendenti. Noi riteniamo che la distribuzione di utili ai dipendenti deve essere possibile nei limiti stabili (2.000 euro sotto i 50.000 euro di retribuzione lorda), e trattata fiscalmente allo stesso modo del denaro liquido.

Questo apre la discussione, in quanto a fronte della distribuzione degli utili, a fronte di una possibile estensione verso i piani di partecipazione diffusa azionaria, è chiaro che possono esserci forme di partecipazione diverse e ancora più incisive di quelle previste da questo decreto, che sono le forme di partecipazione organizzativa o diretta.

Questo è il tema dei prossimi mesi e del prossimo anno.

## **Biografia del relatore**

Marco Leonardi è professore di Economia Politica all'Università degli Studi di Milano. Attualmente è un componente del Nucleo tecnico per il coordinamento della politica economica presso la Presidenza del Consiglio dal febbraio 2016.

Negli anni precedenti, è stato consulente del Ministero dell'Economia per la riforma del mercato del lavoro, membro del comitato scientifico per il monitoraggio della riforma del mercato del lavoro presso il Ministero del Lavoro, membro del comitato scientifico di Eupolis Lombardia, istituto superiore per la ricerca, la statistica e la formazione della Regione Lombardia dal dicembre 2012 al dicembre 2015.

È, inoltre, membro del board dell'AIEL "Associazione italiana degli economisti del lavoro".

## **CREDITI**

*Materiale a cura di Italia Lavoro S.p.A.*

*Realizzazione: EQUiPE 2020, a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito del PON-SPAO, Asse 1 "Occupazione"*

*Diritti: Italia Lavoro S.p.A.*

*Relatore: Prof. Marco Leonardi*

*Riprese e montaggio a cura di: E-CO e-learning studio Srl*

*Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0*



**Aggiornamento: Aprile 2016**

Per informazioni: [worklifebalance@italialavoro.it](mailto:worklifebalance@italialavoro.it)

