



Dipartimento
di Impresa e Management

Cattedra di Scienza delle finanze

LA FISCALITÀ DI VANTAGGIO SUL WELFARE AZIENDALE

RELATORE Prof. Mauro Milillo

CANDIDATO Lorenzo Nicoletti
214441

Anno accademico 2018/2019

TESI DI LAUREA
La fiscalità di vantaggio sul welfare aziendale

INDICE

<i>Introduzione</i>	2
<i>CAPITOLO 1. LO SCENARIO DEL WELFARE</i>	5
1.1 La progressiva crescita del welfare (privato):	5
1.2 I protagonisti del welfare aziendale	12
1.2.1.1 Le piattaforme e i provider di welfare aziendale.....	20
1.3 La questione terminologico-concettuale.....	23
<i>CAPITOLO 2. IL CONTESTO GIURIDICO DI FAVOR FISCALE</i>	31
2.1 L'evoluzione della normativa sul welfare aziendale :	31
2.2 Le tipologie di servizi e prestazioni:	41
2.3 I controversi fringe benefit	45
<i>CAPITOLO 3. UNA QUANTIFICAZIONE DEL VALORE DEL WELFARE</i>	50
3.1 Il peso economico dell'industria del welfare:.....	50
3.2 Una stima dell'incidenza dei provvedimenti normativi sul bilancio dello Stato:	57
<i>Conclusioni</i>	65
<i>Bibliografia</i>	68
<i>Riferimenti normativi</i>	72

Introduzione

*“Il Welfare aziendale può essere definito come l’insieme di servizi e dispositivi in denaro progettati per accrescere il benessere personale, lavorativo e familiare dei dipendenti che, se erogati in risposta a bisogni reali dei lavoratori, riescono ad influire positivamente sul benessere organizzativo e sulla produttività dell’impresa”*¹. Questa è una delle numerose definizioni che vengono date per indicare il concetto di Welfare aziendale, che "rappresenta proprio il cuore della Corporate Social Responsibility² e di una cultura di impresa che punta alla valorizzazione del capitale umano e alla soddisfazione dei dipendenti, per rispondere ai loro bisogni e a quelli delle loro famiglie in ambiti che hanno una rilevanza sociale, ossia che rappresentano anche una riconosciuta esigenza della collettività.

Il welfare aziendale richiede, quindi, il coinvolgimento necessario di tutti gli stakeholder, a partire dalle parti sociali e dai sindacati, e ciò in considerazione della crisi del Welfare pubblico in Italia, del peso dei contratti integrativi di secondo livello, dell’agenda politica in materia di riforma del mercato del lavoro e delle politiche per i giovani e per la famiglia. In altri termini, lo Stato sociale non potrà più garantire gli attuali livelli di tutela a fronte di domanda e aspettative delle persone sui temi di welfare che crescono in quantità e qualità e ci sarà quindi sempre più bisogno di welfare delle parti sociali³⁴.

Il contesto normativo di riferimento, con le novità introdotte dalle manovre economiche degli ultimi anni, ha favorito lo sviluppo e la valorizzazione della responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società, sia da un punto di vista strategico che gestionale, in particolare promuovendo e incentivando il welfare aziendale.

Basti pensare agli incentivi introdotti nel nostro paese dalle Leggi di Stabilità del 2016 e di Bilancio del 2017 nel supportare l’attivazione di nuove misure e prestazioni di welfare aziendale finalizzate, tra l’altro, alla conciliazione vita-lavoro.

La legge di stabilità del 2016 è infatti intervenuta in particolare sulla determinazione del reddito da lavoro dipendente apportando importanti modifiche all’art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui

¹ Santoni, V. (2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (2017), *Terzo rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, p. 92

² Sul tema del Corporate Welfare cfr. il libro di Tiziano Treu, *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, ed. Ipsoa 2013

³ Cfr. Dell’Aringa C. – Treu T. (a cura di), *Le riforme che mancano*, Il Mulino, Bologna, 2010. Il volume, che contiene contributi redatti da esperti in tema di economia, lavoro e welfare, presenta trentaquattro proposte per il welfare del futuro che indicano piste di riflessione e delineano ipotesi di intervento sulle questioni più critiche in tema di welfare.

⁴ ISFOL, *Responsabilità sociale d’impresa. Policy e pratiche*, I Libri del Fondo sociale europeo, 192, Roma 2014, p. 102

Redditi (TUIR)⁵, al fine di agevolare la messa a disposizione dei lavoratori di opere e servizi con finalità di carattere sociale. È stata prevista la possibilità per i dipendenti di ricevere i cd. premi di risultato (relativi a incrementi di produttività, efficienza, innovazione) optando per la loro erogazione in danaro o, viceversa, convertendoli in beni/servizi di utilità sociale, al ricorrere di specifiche condizioni.

La successiva legge di bilancio 2017 ha confermato ed esteso le linee di azione avviate dal nostro Paese in materia di welfare aziendale e conciliazione famiglia-lavoro, prevedendo da un lato l'estensione del campo di applicazione delle agevolazioni per l'erogazione dei premi di produttività e potenziando il ruolo del welfare aziendale, con un ampliamento della platea dei beneficiari, dall'altro allargando il ventaglio dei beni e servizi ricompresi nel suddetto art. 51 del TUIR.

Le disposizioni della recente legge di bilancio 2019, pur con una diversa attenzione al tema del welfare aziendale, hanno mantenuto la normativa in materia di conversione del premio di risultato, con gli importanti vantaggi di natura fiscale per impresa e lavoratori.

Data l'importanza e la delicatezza del tema, sui premi di risultato e sul welfare aziendale, è intervenuta anche l'Agenzia delle Entrate, apportando chiarimenti in merito ad alcuni aspetti normativi, contributivi e fiscali riguardanti le quote destinate dall'impresa alla previdenza complementare, alla sanità integrativa, alle polizze assicurative e a benefit di welfare aziendale.

La presente tesi di laurea intende analizzare il corposo intervento normativo in materia di welfare aziendale, che ha operato su due fronti: da un lato nella ridefinizione e l'ampliamento dei servizi e delle prestazioni che godono di agevolazioni fiscali, con l'integrazione dei nuovi rischi e dei bisogni sociali emergenti e con specifica attenzione a quelli concernenti la genitorialità e la non autosufficienza; dall'altro lato, ampliando il beneficio fiscale, fino alla completa deducibilità per le iniziative di welfare che derivano dalla contrattazione nazionale di settore, dalla bilateralità e dalle altre forme di accordi collettivi tra le parti sociali. Una specifica attenzione sarà rivolta anche alla detassazione del premio di produttività e alla promozione della sua trasformazione in welfare, attraverso un *favor* fiscale volto a stimolare i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro.

In seguito, oltre a delineare il percorso di sviluppo del welfare -e ad illustrarne l'attuale normativa- sarà realizzata una stima di quello che è l'impatto di questo crescente fenomeno sulle casse del nostro Stato. Quello del welfare privato, infatti, è un fenomeno in rapida crescita, incentivato proprio dal legislatore, che, accortosi delle mutate esigenze dei lavoratori e dell'incapacità del

⁵ Testo unico delle imposte sui redditi. Introdotto nell'ordinamento con il D.P.R n°917 del 22/12/1986

servizio pubblico (welfare statale) di soddisfare a pieno queste esigenze, ha, con numerosi interventi, richiesto l'intervento dei privati a sostegno del benessere dei lavoratori.

La prima fase di analisi comprenderà una introduzione al tema del welfare aziendale e quelle che sono le tappe fondamentali nello sviluppo di tale tema. Verranno inoltre illustrati i numerosi attori, che hanno un ruolo fondamentale in tale mondo, con particolare attenzione per i *provider* dei servizi di welfare aziendale. Questi sono le società, che hanno come core business, o, come attività secondaria l'affiancamento delle società nello sviluppo di piani di welfare e l'erogazione dei servizi da questi previsti.

Attenzione importante sarà dedicata anche ai lavoratori, destinatari dei servizi, e alla recente evoluzione negli scenari del lavoro in Italia.

La parte centrale, invece, si focalizzerà sulla normativa attuale e ai recenti interventi legislativi, che hanno segnato l'inizio della diffusione delle prestazioni di welfare privato: proprio il legislatore, infatti, ha reso possibile tale sviluppo e ha permesso di arrivare ad una situazione di *favor* fiscale.

Infine, nell'ultima parte, oltre a quantificare "l'industria" del welfare, si proverà a dare una stima degli effetti di tali interventi dello Stato sulle proprie casse. E' stata più volte, infatti, definita industria del welfare (vale circa 700 miliardi di euro) l'impatto di alcuni provvedimenti può avere una certa rilevanza anche dal punto di vista del bilancio dello Stato. Si pensi all'introduzione dell'imposta sostitutiva dell' IRPEF (imposta che incide particolarmente sulle entrate dello Stato) e delle addizionali comunali e regionali, ma anche a tutti quelle prestazioni che non rientrano affatto nel computo del reddito da lavoro dipendente. Anche le imprese sono agevolate fiscalmente, sia nell'erogazione dei premi di produttività sotto forma di servizi di welfare, che nell'implementazione di piani di welfare aziendale, volontari o a seguito di contrattazione. Contrattazione che si rivelerà altro argomento di rilievo, proprio perché i sindacati hanno trovato nel welfare aziendale un valido strumento di rivendicazione in fase di contrattazione, e ne stanno favorendo la diffusione.

CAPITOLO 1. LO SCENARIO DEL WELFARE

1.1 La progressiva crescita del welfare (privato)

A livello dottrinario diverse sono le definizioni di welfare aziendale. Per citarne solo alcune esso "consiste nell'insieme di benefici e servizi erogati dalle imprese ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita lavorativa e di semplificarne diversi ambiti della vita quotidiana contribuendo così al benessere e alla sicurezza sociale dei lavoratori stessi e delle rispettive famiglie⁶.

Prima di entrare nel merito del dibattito terminologico, e dei servizi erogati con il welfare aziendale, è necessario analizzarne lo sviluppo sin dalla sua nascita.

Le prime forme di intervento sociale delle imprese prendono vita nella lunga fase che precede lo sviluppo industriale dell'Italia e nascono dalla particolare capacità innovativa e intraprendenza di un singolo imprenditore oppure da una specifica volontà di natura pubblica.

Nello stesso periodo, dal lato delle associazioni di lavoratori, nascono le società di mutuo soccorso. La funzione principale svolta da queste nuove entità era costituita dalla somministrazione gratuita di cure ai soci in caso di malattia, ma l'assistenza progressivamente coprirà anche i casi di invalidità, vecchiaia e morte.

Alla fine dell'Ottocento, le società di mutuo soccorso vengono riconosciute dal legislatore e, di conseguenza, si diffondono notevolmente, ma oltre a questo, gli imprenditori hanno ormai capito l'importanza di garantire un futuro ai propri lavoratori e alle relative famiglie. La spinta di questa corrente "Paternalistica" viene proprio dalla necessità di compensare la grande meccanizzazione del lavoro in chiave industriale, avvenuta nel periodo precedente -il cosiddetto Taylorismo- e parte con la costruzione di villaggi e strutture accanto alle fabbriche per alloggiare e assistere i lavoratori, e soprattutto per avviare un processo di distacco degli operai dal retroterra agricolo e inserirli progressivamente nel nuovo sistema di "fabbrica". L'inizio del novecento è caratterizzato da una svolta dovuta non solo alla volontà di imprenditori lungimiranti di fornire assistenza ai lavoratori, così attraendo indirettamente la manodopera più qualificata, ma anche dall'obiettivo dei governi di garantire la pace sociale in maniera non repressiva, attraverso forme di welfare pubblico e privato. A tal fine è necessario ricordare i primi interventi statali con le leggi (11 Febbraio 1886 n°2657, 19 Giugno 1902 n°242 e 7 Luglio 1907 n°416) che hanno riconosciuto la legittimità dell'intervento statale in ambito di lavoro minorile e femminile, e che finalmente hanno stabilito i limiti, in termini di età e ore di lavoro, per i bambini. In più, al termine dell'Ottocento, è nato l'Inps che allora si

⁶ CENSIS, EUDAIMON (2018), *1° Rapporto Censis - Eudaimon sul welfare aziendale: Rapporto finale*, Roma, p.37

chiamava Cassa Nazionale di Previdenza per l'Invalidità e la Vecchiaia degli Operai. Il sistema italiano della previdenza sociale era in pratica un'assicurazione facoltativa e volontaria, finanziata prevalentemente dai contributi versati dai lavoratori, e, in maniera minore, dallo Stato e dai datori di lavoro⁷. Arrivati a questo punto, il passo successivo fondamentale, in quella che è la storia del Welfare aziendale, riguarda il periodo fascista, la cui importanza può essere riassunta nel cambiamento delle motivazioni della fornitura di assistenza ai dipendenti.

Si passa infatti da una logica "Paternalistica" a quella "Economica", intendendo cioè il Welfare aziendale come strumento per aumentare la produttività aziendale e per contrastare la conflittualità operaia⁸. All'interno dell'economia corporativa promossa in quegli anni, il cui obiettivo dichiarato è il superamento della contrapposizione tra capitale e lavoro, oltre all'"Opera Nazionale dopolavoro", nata nel 1925 per controllare il tempo libero delle masse operaie, alle imprese viene chiesto un impegno nella stessa direzione. Queste saranno le fondamenta per il Welfare aziendale del ventesimo secolo. Le aziende, adattandosi alle logiche politiche dell'epoca, accentrano tutta la vita dei dipendenti attorno all'azienda, creando villaggi e *company town* all'interno dei quali il lavoratore, oltre a lavorare, vive con la sua famiglia. Di conseguenza, si porta il controllo dei lavoratori ai massimi livelli. Il controllo però non è l'unico fattore ad essere implementato: infatti i servizi offerti ai lavoratori e alle loro famiglie aumentano notevolmente⁹. A tal fine vanno citati alcuni esempi degni di nota: "La società Montecatini", guidata dall'imprenditore Guido Donegani elaborò in quel periodo un articolato programma sociale e assistenziale in tutte le aree dove si trovavano gli stabilimenti.

Le misure attuate furono di qualsiasi tipo; partendo da un sistema di istruzione in ambito di salute e prevenzione degli infortuni, si passa per la creazione di un sistema di assistenti per gli operai e le loro famiglie, per finire con la costruzione di scuole, asili, luoghi per attività sportive e ricreative. Anche ENI fu molto attiva in questo campo, seppur con uno scopo non di tipo sociale, ma più economico, cercando di sfruttare la gestione delle risorse umane per raggiungere il vantaggio competitivo¹⁰.

Ultimo, ma senza dubbio il più degno di nota, fu il celebre modello di welfare aziendale ideato da Adriano Olivetti. L'ingegnere Olivetti aveva una visione del mondo dell'azienda innovativa e mai vista all'epoca, tanto da essere considerato uno dei precursori del welfare aziendale e da creare

⁷ Cfr. Loris Beretta, i quaderni, n°68 Commissione Lavoro, "Il welfare aziendale dalla teoria alla pratica"(2016), p. 11

⁸ Cfr. Daniele Grandi. *Le origini del Welfare aziendale : Dalle colonie operaie ai Fringe benefits* (2014), p. 1-6

⁹ Cfr.: Grandi D., *ivi*, p. 7

¹⁰ Gli esempi della "Società Montecatini" e di ENI vengono ripresi dallo stesso testo delle note 3 e 4

quello che viene definito con il termine di “industria sociale autonoma”. Nella sua visione l’azienda, oltre ad essere centro innovativo, doveva apportare un miglioramento alla società e al territorio circostante. Possiamo brevemente sintetizzare alcune iniziative nei vari ambiti del welfare introdotti da Olivetti:

- assistenza alla maternità e all’infanzia: Olivetti, come detto pocanzi, assicura una retribuzione quasi totale alle donne in maternità, che hanno dei mesi di pausa dal lavoro (in modo che non debbano scegliere tra famiglia e lavoro), istituisce asili e scuole.
- assistenza sanitaria: prevista per integrare l’assistenza sanitaria nazionale tramite medici all’interno della fabbrica e indirizzando verso l’esterno per cure più specifiche, sia i dipendenti che i familiari.
- assistenza sociale: per aiutare i dipendenti a creare un clima di lavoro piacevole, a facilitare il raggiungimento della fabbrica (attraverso l’introduzione di un servizio autobus che permette ai dipendenti delle città vicine di raggiungere il posto di lavoro), e, a facilitare l’introduzione nella fabbrica dei nuovi assunti, quello che fa oggi il mentore nelle moderne aziende.
- istruzione professionale: Olivetti istituisce una scuola professionale aperta a tutta la popolazione ed offre delle borse di studio per i propri dipendenti.
- servizi culturali: ovvero l’offerta di informazione e ricreazione tramite la biblioteca, gli spettacoli (disponibili anche nelle ore di pausa pranzo), studi e pubblicazioni, manifestazioni come dibattiti su vari temi, anche per quanto riguarda l’area cinematografica.

Olivetti inoltre cerca di coinvolgere al massimo i dipendenti nell’organizzazione dell’azienda, cercando quasi di far controllare l’impresa a chi la vive tutti i giorni e la conosce meglio. Un ulteriore intervento avanguardistico fu la distribuzione all’interno della Olivetti di premi ai dipendenti in forma di partecipazione agli utili, pratica pressoché inesistente all’epoca e che oggi viene utilizzata e valorizzata.

Nel 1947, ci fu un nuovo accordo tra Confindustria e CGIL¹¹ sull’onda della volontà imprenditoriale di favorire la più ampia collaborazione tra datori e lavoratori. Vennero infatti istituite delle Commissioni atte ad analizzare la complessa materia dei licenziamenti individuali e collettivi (oggi riprese a pieno titolo con la previsione della partecipazione paritetica dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro, la cui regolamentazione è demandata ai Contratti collettivi nazionali

¹¹ Confindustria: Confederazione generale dell’industria italiana, è la principale organizzazione rappresentativa delle imprese manifatturiere e di servizi italiane.

CGIL: Confederazione generale Italiana del lavoro, è il più antico sindacato italiano.

– legge 28 dicembre 2015, n. 208, c.d. Legge di Stabilità 2016). Ma l'accordo ebbe breve durata, a causa dell'altissima conflittualità scatenata dalla Cgil, e decadde già nei primi mesi del 1948 (atteggiamento ripreso in perfetta continuità nel rapporto con Fiat di questi ultimi anni)¹². Questa corrente dedicata all'assistenzialismo e alle forme di previdenza per i lavoratori, di carattere privato e guidata dall'intraprendenza di imprenditori illuminati, va via via spegnendosi, in quanto il welfare statale, pubblico, crescerà molto, avvicinandosi al modello neolibera anglosassone e renderà gli interventi privati quasi inutili e costosi per le imprese. Gli anni sessanta e fino a circa gli anni ottanta furono caratterizzati da lotte e proteste delle nuove generazioni, che rifiutavano questo scenario di scarsa tutela e di mentalità poco aperta. Le lotte sindacali, con cui si pretendeva che anche i lavoratori partecipassero ai grandi guadagni ottenuti con il boom economico, portarono all'autunno caldo del 1968. I giovani, complice il mutato cambiamento sociale ed economico del Paese, attivarono una forte contestazione verso le generazioni precedenti accusate di essere poco inclini ai cambiamenti e portatrici di una mentalità chiusa e repressiva, arrivando alle rivolte studentesche. Sono gli anni di piombo. Da tutto ciò prese forma nel 1970 lo Statuto dei Lavoratori e la prima grande riforma tributaria¹³. Solo dagli anni ottanta circa, con l'introduzione di quelli che vengono definiti *fringe benefits*¹⁴, il welfare privato ricomincerà ad assumere un ruolo più importante.

Fatta questa breve introduzione della storia del welfare privato, adesso l'attenzione verrà rivolta a tempi più recenti, cominciando dal 2007, anno in cui, nel nostro paese, si ritorna a parlare di welfare aziendale.

La legge 247 del 24 Dicembre 2007¹⁵, emanata durante il governo Prodi, introduce delle prime agevolazioni fiscali e contributive attraverso l'istituzione di un fondo denominato "Fondo per il finanziamento di sgravi fiscali contributivi per incrementare la contrattazione di secondo livello". Lo stanziamento totale fu di 650 milioni di euro per il triennio 2008-2010, di cui il 62,5% destinato alla contrattazione aziendale e il 37,5% a quella territoriale (Ambra 2016)¹⁶. Oltre all'introduzione in via sperimentale dei primi sgravi fiscali, la legge 247/2007 operò numerosi cambiamenti in tema di sistema previdenziale e pensionistico, cercando di favorire direttamente e indirettamente lo sviluppo del "welfare aziendale". La politica di incentivo continuò e le agevolazioni sperimentali

¹² Beretta L., *op.ult.cit.*, p. 20

¹³ Loris Beretta, *i quaderni*, n°68 Commissione Lavoro, "Il welfare aziendale dalla teoria alla pratica"(pagina 22)

¹⁴ Il termine *Fringe benefits* e i vari servizi a cui si riferisce verranno trattati nel secondo capitolo

¹⁵ Legge 247, 2007 pubblicata in Gazzetta ufficiale n°301 del 29/12/2007

¹⁶ "Cfr" Santoni, V.(2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (2017), *Terzo rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi (pagina 96)

furono rese strutturali; al termine del triennio, però, la situazione economica del mondo (a causa della crisi economico-finanziaria scoppiata nel 2008) e dell' Italia in particolare si aggravò, costringendo prima il governo Monti a ridurre le risorse stanziata e poi il governo Renzi nel 2015 ad azzerarle completamente.

Fu proprio il governo Renzi, però, che nel 2016 diede vita a quella che può essere definita una svolta in tema di welfare privato. Con la Legge di Stabilità 2016¹⁷, infatti, inizia un nuovo percorso in cui lo Stato per primo cerca di riprendersi il suo ruolo, e anzi fa da educatore per imprese e lavoratori, nell'indicare la via corretta. La legge, infatti, prevede la modifica dell'articolo 51 (erogazione a favore dei dipendenti e dei loro familiari) e dell'art. 100 (oneri di utilità sociale) del TUIR¹⁸, che da modo alle imprese di aumentare i servizi -a favore dei dipendenti- deducibili fiscalmente ma soprattutto aumenta il limite di deducibilità (che fino a quel momento era fissato al 5 per mille delle spese per lavoro dipendente) dando la possibilità di essere totalmente detassato. Inoltre, la deducibilità che era vincolata alla volontarietà dell' offerta di beni e servizi da parte del lavoratore è stata parzialmente rimossa. Dalla parte del lavoratore, ha permesso di aumentare il numero di servizi non concorrenti alla formazione del reddito imponibile e ha introdotto la possibilità di convertire il premio aziendale con servizi non tassati. Nella legge 2017 questa politica di forte incentivo al welfare aziendale è continuata: infatti, la manovra finanziaria ha aumentato l'ambito di applicazione dei vantaggi introdotti in quella precedente. Fu innanzi tutto aumentato il tetto massimo di reddito per accedere alla tassazione agevolata e aumentata la soglia degli importi dei premi erogabili, inoltre con la lettera *f-quater* comma 2 furono aumentati i servizi rientranti nell'articolo 51 del TUIR e per ultima fu prevista l'agevolazione fiscale anche per l'erogazione di quei servizi e opere che non scaturiscono solo da contrattazione aziendale o contrattuale, ma anche da accordi nazionali, territoriali e interconfederali. A questo punto può essersi sviluppata un'idea del welfare privato non corretta, visto solo come un meccanismo di erogazione di una molteplicità di benefit o solo come un elemento da sfruttare fiscalmente, ma l'essenza non è proprio questa. Le politiche attuate sono infatti volte principalmente a: ridistribuire temporalmente le risorse, al fine di aumentare la copertura rispetto ai grandi rischi sociali (salute, vecchiaia e non autosufficienza su tutti) e a fornire prestazioni e servizi il cui fine ultimo è alleviare la pressione quotidiana sui lavoratori¹⁹. Per rendere l'idea di quanto si sia sviluppato il tema trattato nel biennio 2016-2017, verranno ora mostrati dei

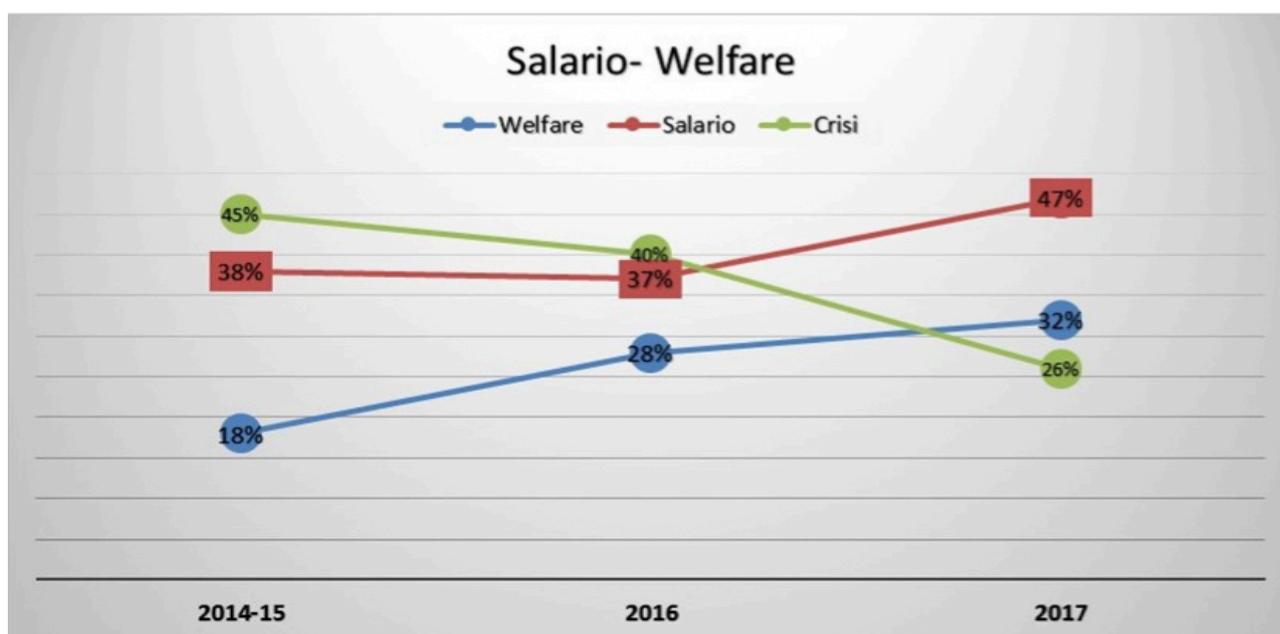
¹⁷ Il secondo capitolo della trattazione sarà incentrato sulla legge di Stabilità 2016, quindi verrà solo introdotta in questa parte.

¹⁸ Testo unico delle imposte sui redditi. Introdotto nell'ordinamento con il D.P.R n°917 del 22/12/1986

¹⁹ "Cfr" "Primo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale"-p 2

dati raccolti nel secondo rapporto CENSIS-EUDAIAMON. La contrattazione di secondo livello rileva, per il biennio, 2196 accordi, stipulati per 1078 aziende e 928.260 lavoratori. Il 32% di questi accordi prevede interventi sul welfare, segnalando un incremento del 14% rispetto al biennio precedente. Il grafico 1 mostra il progressivo aumento di salari e welfare contrapposti ad una forte discesa della crisi, segno di una maggiore tutela dei lavoratori nel biennio 2016-2017.

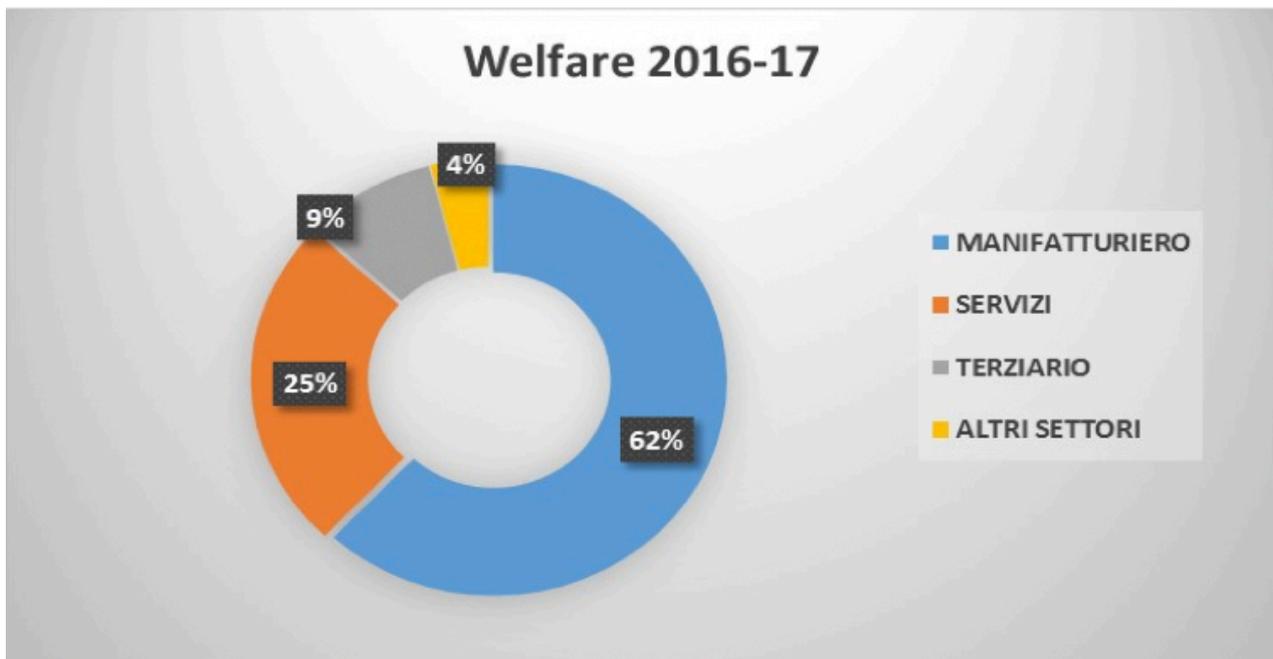
Grafico 1: Variabili incrociate - Welfare- Salario – Crisi Aziendale
(% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)



Fonte: tratto da 4° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016-2017

Il rapporto fornisce anche una divisione per settori riguardo alla negoziazione di welfare, riportata di seguito nel grafico 2.

Grafico-2-Welfare (% delle singole voci sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2016-17)



Fonte: tratto da 4° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016-2017

Il settore manifatturiero, come si può facilmente notare, rileva il maggior numero di misure di welfare nei contratti, dovuto probabilmente ad una maggior tutela da parte dei datori di lavoro e ad una maggior interessamento dei lavoratori stessi. I dati e le informazioni in tema sono innumerevoli, in particolare per questo biennio che ha segnato la svolta, essi saranno analizzati più dettagliatamente nel prossimo capitolo della trattazione, procedendo ora invece con gli sviluppi in materia nel 2018 e le prime previsioni per il 2019. La manovra finanziaria del 2018 si è dimostrata in linea con le due precedenti, andando solo a ritoccare e ad ampliare il perimetro del welfare. In particolare, con un'ulteriore modifica del comma due dell'articolo 51 del TUIR, la nuova lettera *d-bis* prevede l'esclusione dal reddito di lavoro di quelle somme erogate o rimborsate ai dipendenti e ai loro familiari per acquisto di abbonamenti per trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. La deducibilità del costo dipende sempre da volontarietà o contrattazione, per deduzioni rispettivamente del 5 per mille o totali²⁰. La manovra del 2019 invece, segna una leggera battuta d'arresto, probabilmente dovuta alla marginalità del tema per il nuovo governo, anche se ancora tutto da verificare. La manovra infatti non prevede interventi specifici in tema di welfare

²⁰ Per la lettura integrale degli articoli si rimanda al testo della legge di bilancio 2018

privato, ma si limita a indicare che parte delle risorse stanziare per il “ Fondo delle politiche per le famiglie” saranno destinate al welfare “familiare-aziendale” e alla conciliazione vita-lavoro.

1.2 I protagonisti del welfare aziendale

I protagonisti del welfare aziendale non sono, come in molti potrebbero pensare, solo impresa e lavoratori, ma una pluralità di soggetti:

- le imprese
- i lavoratori e le loro famiglie
- lo Stato
- i sindacati (che hanno assunto un ruolo importante nella contrattazione)
- i provider e le piattaforme di servizi

Prima di trattare ogni attore con la dovuta attenzione, è necessario introdurre e analizzare brevemente l'evoluzione del mercato del lavoro italiano negli ultimi anni, essendo il welfare aziendale una dinamica strettamente legata al tema del lavoro.

Il mercato del lavoro italiano negli ultimi venti anni ha subito grandi mutazioni e, nonostante il periodo di crisi, sta crescendo in termini di occupazione. La creazione del lavoro è un meccanismo molto complesso, che coinvolge innumerevoli dinamiche ma, nonostante ciò, i dati sul periodo 1997-2017 hanno registrato un aumento di 10 punti percentuali negli occupati e un +1% nel tasso di occupazione. I dati sembrerebbero incoraggianti, ma il nostro paese presenta delle criticità ormai ricorrenti:

- differenze occupazionali tra Nord-sud e isole.
- disparità salariali che vanno via via aumentando.
- un tasso di lavoratori di età avanzata molto più elevato rispetto ai giovani.

Oltre a queste caratteristiche, il mercato del lavoro presenta delle altre tipicità:

- il tessuto produttivo è ancora caratterizzato dalla dominanza di micro e piccole imprese con massimo di 50 dipendenti.
- il settore industriale sta diminuendo a fronte di una “terziarizzazione” del mercato.
- i nuovi occupati sono per lo più donne, single e stranieri.

Procedendo con ordine, il vero problema occupazionale italiano è di tipo territoriale, con grandi differenze geografiche: infatti i dati indicano un tasso di occupazione nel mezzogiorno pari al 34,3%, il nord-ovest presenta un tasso pari al 49,7%, il nord-est un tasso del 51,1% e il centro presenta un

tasso di occupazione pari al 47,4%. Quindi il nostro paese crea lavoro, ma il divario territoriale è in continuo aumento, con la zona del sud che registra un -2,9% rispetto al 2007, mentre al centro e al nord si registrano rispettivamente -0,4% e -1,2% sul tasso di occupazione. Per quanto riguarda, invece, le disparità salariali, gli ultimi vent'anni sono stati contraddistinti da una redistribuzione del reddito a favore di chi ricopre posizioni manageriali e apicali, a discapito di chi ricopre posizioni impiegatizie e più manuali. Il reddito di un operaio rispetto al 1998 è diminuito del 2,7%, quello dei dirigenti è aumentato del 9,4% e quello di impiegati diminuito del 2,6%²¹. Queste disuguaglianze sono riflesse anche nelle diverse categorie di benefit richieste dai vari lavoratori, ma è molto importante non confondere il welfare aziendale con un metodo di attenuazione delle disuguaglianze.

Un ulteriore elemento da analizzare è "l'invecchiamento" dei lavoratori italiani: rispetto al 1997 infatti la percentuale di *millennial* (15-34 anni) occupati sul totale è passata dal 39,6% al 22,1% nel 2017, mentre i lavoratori anziani (dai 55 anni in poi) passano dal 29,5% al 35,9% (nel 2017). Le stime per il futuro, inoltre, indicano che questo trend sarà di tipo strutturale e quindi destinato ad aumentare. Questi dati lasciano molti interrogativi, e soprattutto preoccupazione.

Per quanto riguarda la composizione di genere, le donne sono state il motore della ripresa occupazionale italiana, infatti le differenze uomo-donna, che da sempre caratterizzano il nostro paese, si stanno assottigliando presentando un aumento nel tasso di occupazione femminile degli ultimi venti anni di circa 24 punti percentuali. Inoltre, altro dato interessante è costituito dall'altissima presenza femminile nel settore più in sviluppo del paese (il terziario) con il 77% delle donne occupate.

Per quanto riguarda il tessuto produttivo italiano, è nota a tutti la grandissima prevalenza di micro-piccole imprese, con dati registrati nel 2017 che indicano circa 4,4 milioni di micro-piccole imprese, pari circa al 99,3% del totale. La tabella 3 indica il numero di imprese, industria e servizi per classe di addetti con riferimenti agli anni 1996, 2008 e 2016.

²¹ Dati forniti da Banca d'Italia e analizzati nel "Secondo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale (2019) p 30

Tabella 3 - numero di imprese, industria e servizi per classe di addetti (anni 1996, 2008, 2016)

Imprese :	Val% 1996	v.a. 2008	Val%2008	v.a. 2016	Val%2016
Micro (<9 addetti)	94,8	4.203.758	96,3	4.166.583	94,7
Piccole (10-49 addetti)	4,6	134.352	3,1	202.712	4,6
Medie (50-249 addetti)	0,5	22.734	0,5	24.834	0,6
Grandi (>250 addetti)	0,1	3.695	0,1	4.128	0,1
Totale industria e servizi	100	4.364.539	100	4.398.257	100

Fonte: dati ISTAT rielaborati dal CENSIS

Inquadrate a grandi linee quella che è la situazione nel mercato del lavoro e come si sta muovendo, è tempo di concentrarsi sugli attori del welfare aziendale, partendo da coloro che scelgono di implementare un piano di welfare: le imprese. Le imprese sono infatti l'attore principale perché, anche se lo Stato incentiva lo sviluppo del welfare privato e i sindacati sono coinvolti nella contrattazione, è l'impresa che decide di intraprendere un percorso di welfare aziendale, e per farlo sono necessari studi, stime e il saper affrontare numerose difficoltà. Grazie soprattutto a quegli imprenditori illuminati e ai modelli di imprese legate alla tutela dei dipendenti, oggi l'impresa ha superato quella fase che viene definita a "due tempi" da Macchione e Orlandini nella quale (l'impresa) lasciava agli altri attori sociali il dovere di occuparsi degli effetti derivanti dal suo funzionamento²². Non si parla in questo caso solo di tutela dei dipendenti e servizi concessi ad essi, ma di problematiche sociali più ampie, come ad esempio disoccupazione, inquinamento, ambiente e etica del lavoro. Ci troviamo ora in un periodo storico in cui le imprese e gli imprenditori si assumono sempre più le loro responsabilità nei confronti dell'ambiente circostante (la cosiddetta

²² Cfr. Santoni *op.ult.cit.* - p 93

Corporate social Responsibility²³) e tutto ciò, unito all'intervento dello Stato in termini di agevolazioni fiscali, porta il welfare aziendale al centro dell'attenzione.

Quindi una domanda che sorge spontanea a questo punto è: l'impresa implementa piani di welfare solo per poter accedere alle agevolazioni fiscali? La risposta è no, o almeno in parte. La storia dell'impresa, che prevede da sempre una conflittualità interna, tra lavoratori e impresa e tra manager e operai, è una concezione che sembra ormai superata: infatti, ormai, si predilige una visione meno unilaterale, sia dal punto di vista dei ruoli che del valore creato, e una cultura aziendale improntata alla convergenza di interessi e obiettivi tra lavoratori e datori di lavoro. Il welfare aziendale deve, quindi, creare, all'interno dell'impresa, una sorta di comunità, o seconda famiglia, in modo da distruggere quell'idea negativa del lavoro e del tempo trascorso sul posto di lavoro. Quello che ne dovrebbe derivare viene definito col termine di *"good reputation"* nei lavoratori, ma anche in tutta la comunità esterna.

Altro fine di un programma di welfare aziendale, è quello di attrarre i migliori talenti e lavoratori, mettendo sul piatto condizioni più vantaggiose e un ottimo clima interno. Il welfare aziendale infatti, come tutte le iniziative di Corporate Social Responsibility, non deve essere considerato un costo per le imprese, ma un investimento in grado di generare frutti nel medio-lungo periodo, stimolando maggior impegno e senso di appartenenza per i lavoratori e creando la *good reputation* per l'azienda²⁴.

Molte sono le ragioni che spingono le aziende a realizzare e sviluppare iniziative socialmente responsabili, date le differenti priorità per le imprese, proprio in virtù del fatto che ciascuna realtà imprenditoriale è portatrice di propri valori. Questi valori, infatti, sono maturati in un contesto di riferimento specifico che naturalmente è influenzato anche dalla dimensione aziendale, quindi è molto difficile definire uniformemente per tutte le imprese l'ordine di priorità delle varie motivazioni. D'altra parte, proprio perché si tratta di responsabilità sociale, cioè di visione complessiva della sostenibilità, le ragioni per approcciare e sviluppare tali strategie sono molteplici e non concentrate in uno o pochi aspetti.

²³ Per avere un ampio quadro della Responsabilità sociale d'impresa (ricerche, download di volumi e sintesi, documentazione nazionale e comunitaria, pubblicazioni, workshop, focus group, link ai siti di interesse) di tutte le attività realizzate dall'ISFOL sul tema si rinvia a:

[http://www.ISFOL.it/temi/Formazione apprendimento/responsabilita-sociale-dimpresa/responsabilita-sociale-dimpresa](http://www.ISFOL.it/temi/Formazione_apprendimento/responsabilita-sociale-dimpresa/responsabilita-sociale-dimpresa)

²⁴ *"Primo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale"*-p 57

Sicuramente, però, nonostante le specificità, alcune motivazioni sono trasversali, pur se possono assumere un peso diverso, e sono legate a ragioni etiche e culturali, al miglioramento di produttività e organizzazione, al fatto di poter contribuire allo sviluppo sostenibile, al miglioramento del brand verso i clienti, la società e gli stakeholder, ad accrescere la condivisione dei valori aziendali con i dipendenti²⁵.

A questi motivi, che spingono all'implementazione dei piani di welfare aziendale, si è aggiunta, più di recente, la possibilità di accedere ai vantaggi fiscali previsti dalle ultime normative.

Interessante, dal punto di vista dell'impresa, è anche il fatto di citare i punti fondamentali che riguardano le modalità di avvio e le possibili difficoltà lungo il percorso. Per imprese che decidono di iniziare un percorso di welfare interno, senza esperienza pregressa, le criticità sono innumerevoli. Innanzitutto, è di fondamentale importanza capire che il welfare in azienda comporta un processo di radicale modificazione all'interno dell'azienda e nell'organizzazione di questa, quindi è necessario, dopo aver fatto tutti gli studi e le stime, creare una figura interna (ufficio, responsabile, funzione o quello che sia) che sia responsabile per la progettazione e l'implementazione delle iniziative e delle attività.

Di fondamentale importanza è poi il coinvolgimento degli stakeholder interni e la comunicazione: tutti, all'interno dell'azienda, devono sapere cosa si sta sviluppando, come, cosa cambia e come cambia, al fine di superare quegli ostacoli che solitamente con l'informazione vengono rimossi.

Va poi individuato con molta cura l'insieme di *benefit* da erogare, cosa solitamente ritenuta semplice dall'impresa, ma che, dai dati e pareri raccolti, risulta essere sempre più difficile del previsto, in quanto le imprese credono di conoscere i bisogni dei propri lavoratori, ma molto spesso non è così, anche per la loro eterogeneità e l'emergere di nuovi bisogni, differenti per classi d'età dei lavoratori. La recentissima Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti e operatori, pubblicata da Adapt, mira a fornire utili indicazioni per la costruzione di piani di welfare che non siano «improvvisati, ma ragionati, coerenti coi reali bisogni di imprese e lavoratori e integrati con i servizi presenti sul territorio», secondo la descrizione che viene fornita nel volume²⁶.

I lavoratori e le loro famiglie sono coloro a cui è diretto principalmente il piano di welfare e quindi meritano un'accurata analisi. Da sempre i lavoratori hanno combattuto per la loro tutela e per la stabilità del posto lavorativo, e da questo punto di vista il welfare rappresenta una grande conquista. È stato proprio il welfare pubblico infatti a garantire sanità, l'assistenza sociale, la previdenza e

²⁵ Isfol, *op. ult. cit.*, p. 91-92

²⁶ Massagli E., Spattini S., Tiraboschi M., *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, Adapt 2019, p. 1 ss.

l'istruzione, ma, proprio come tutto il Paese, anche il welfare pubblico, essendo strettamente legato alle casse dello Stato, ha risentito della recente crisi e questo ha rimesso i lavoratori in una condizione di precarietà e insicurezza. La situazione non sembra essere migliorata attualmente, anzi ci troviamo davanti ad una situazione destinata probabilmente a peggiorare visti e crescenti bisogni sociali, sanitari e una progressiva riduzione delle casse pubbliche per l'invecchiamento della popolazione e la difficoltà di rispondere a una nuova domanda.

A tal proposito, nel 1° rapporto CENSIS-EUDAIAMON vengono forniti dati riguardo ai pareri dei lavoratori sul welfare pubblico. Il 52,4 % dei lavoratori ritiene che esso soddisfi solo le prestazioni base, necessarie, mentre il 28,7% ritiene che non riesca a fornire neanche quelle²⁷. In questo contesto si va ad inserire il welfare aziendale, che deve funzionare da integrazione rispetto ai servizi forniti dallo Stato, ma purtroppo talvolta opera di fatto in sua sostituzione, quando esso non riesce a svolgere la sua funzione di tutela ai lavoratori. Proprio come avevamo detto, quindi, il welfare deve entrare a far parte dell'azienda e mutarne la sua organizzazione per rendere l'azienda una comunità in cui tutti condividono lo stesso obiettivo. Si era anche accennata l'importanza della comunicazione nello sviluppare un piano di welfare interno, e proprio questa, alla luce di dati e interviste a campione, risulta essere carente. Da una recente indagine risulta infatti che (nel 2018) solo il 17,6% dei lavoratori dichiara di conoscere bene il welfare aziendale, il 41,4% di conoscerlo a grandi linee e il 40,9% dichiara addirittura di non conoscerlo proprio²⁸. Sono proprio i lavoratori con posizioni impiegatizie e operaie a conoscere meno la pratica del welfare aziendale, portandoci alla conclusione che la tanto importante "comunicazione" non abbia funzionato in molti casi. Il vero problema risiede però nel fatto che l'altissima concentrazione di messaggi e novità riguardanti il tema abbia creato crescente confusione e non abbia per niente chiarito le idee. Nonostante la poca diffusione, i primi studi sulla soddisfazione dei dipendenti mostrano come più della metà dei lavoratori interessati da piani di welfare sia soddisfatto dei servizi forniti e di come esso migliori il clima aziendale. Ma in cosa consiste un piano di welfare aziendale per un dipendente? Consiste per il lavoratore nella possibilità, concordata contrattualmente o per volontà dell'impresa, di usufruire di servizi e benefits che possono essere di natura sanitaria, previdenziale, anche diretti alla famiglia (ad esempio servizi per i figli), ma anche per fronteggiare la non autosufficienza. Solitamente i preferiti sono quei servizi in grado di colmare le lacune lasciate dal welfare pubblico. Inoltre, è prevista la possibilità di convertire il premio di produttività (quella parte variabile di salario),

²⁷ Dati "Primo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale"- p 20

²⁸ Dati "Secondo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale (2019)-p 20

solitamente soggetto a imposta ridotta (sostitutiva) al 10%, in servizi di welfare, accedendo così a benefici fiscali maggiori ²⁹. Tutto ciò dovrebbe essere ampiamente accettato con entusiasmo dai lavoratori, ma non tutti condividono l'idea e, anzi, una piccola parte dei lavoratori preferisce percepire il proprio premio di produttività in denaro per poterlo poi impiegare come meglio crede senza usufruire delle prestazioni di welfare. A tal proposito, un'indagine condotta dal CENSIS nel 2018 mostra le risposte di lavoratori e cittadini a fronte della possibilità di convertire il premio di produttività in servizi di welfare.

Tabella 4: Opinioni dei cittadini sulla possibilità di beneficiare di aumenti retributivi o premi sotto forma di prestazioni di welfare (val. %)

Se avesse diritto ad un aumento retributivo e/o premio di produttività e le venisse offerto in servizi. Lei sarebbe:	Lavoratori	Cittadini	Totale
Favorevole	58,7	56,1	57,4
Contrario	23,5	18,9	21,2
Non saprei	17,8	25,0	21,4

Fonte: tratto da Primo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale, 2018

Di questi, i più favorevoli sono: Dirigenti, lavoratori con figli piccoli, laureati e tutti coloro che godono di un reddito familiare medio-alto, a indicare che più si è preparati e più si ha la possibilità di conoscere e apprezzare il welfare aziendale. Le conclusioni che se ne traggono sono dunque che:

- il welfare aziendale è ancora poco conosciuto.
- coloro che lo apprezzano e conoscono sono per lo più dirigenti o comunque persone che ricoprono ruoli apicali e godono di reddito medio-alto.
- molti lavoratori sono d'accordo con la possibilità di convertire premi in welfare.
- infine, che il welfare aziendale contribuisce a creare un miglior clima aziendale.

Quest'ultimo punto si realizza grazie anche a prestazioni contro lo stress e per la salute e tranquillità mentale dei lavoratori, che sempre più spesso soffrono di stress da lavoro correlato.

Il sindacato è un ulteriore soggetto che ha acquisito notevole importanza in questo ambito. I sindacati infatti hanno assunto un ruolo strategico nello sviluppo del welfare aziendale in quanto lo hanno promosso nella contrattazione e hanno fatto in modo di accrescerne la conoscenza e la fiducia nei lavoratori, vista la fiducia che questi ultimi ripongono in queste associazioni. La sfida affrontata dai sindacati, oltre alla tutela in termini "welfaristici" del lavoratore, è sempre stata di

²⁹ La fiscalità di vantaggio per entrambe le parti verrà analizzata nel dettaglio nel capitolo 2

carattere retributivo, cercando di aiutare il lavoratore a percepire quello che realmente merita, ma visto il perdurare della crisi economica che ha ristretto notevolmente le opportunità di contrattazione, ultimamente si è spinta sempre di più sul welfare aziendale in fase negoziale³⁰. Negli ultimi anni però, il sindacato ha assunto un ruolo strategico anche per le imprese, grazie alla capacità di trovare il consenso di lavoratori su politiche gestionali progettate e negoziate col sindacato stesso. È però vero che, nonostante i numerosi accordi raggiunti tra associazioni sindacali negli anni, vi sono ancora molte divergenze sull'argomento, tra sindacati e nei differenti settori. Infatti, come affermano Daniele Grandi e Emanuele Massagli "alcune confederazioni criticano il welfare aziendale considerandolo uno scambio a buon mercato, ma poco remunerativo, nonché poco conveniente, per i lavoratori, oppure una strategia paternalistica per instaurare un rapporto diretto con i lavoratori nel tentativo di limitare le loro necessità rivendicative. Altre, invece, si mostrano più propense ad accettare moderazioni salariali, avanzate dall'azienda, in cambio di politiche di gestione delle risorse umane che sostengono il benessere organizzativo ed extra-lavorativo dei lavoratori"³¹. In alcuni settori, inoltre, come quello bancario, si è creata una divisione netta tra sindacato che gestisce, contratta e si occupa di sanità, previdenza e diritto allo studio e impresa che si occupa di aspetti legati al benessere lavorativo e benefit extra-lavorativi. Il tipo di contrattazione svolta può essere di tipo nazionale -settoriale o decentrata³², con quest'ultima che sta assumendo un ruolo sempre più importante nell'affiancare i contratti nazionali e settoriali, e che in molti casi (es Luxottica) costituisce un primo modello o esempio da estendere poi a livello settoriale e nazionale. È proprio il sindacato infatti che verifica e approva quelle iniziative unilaterali dell'impresa e promuove il modello a livelli maggiori. Il ruolo dei sindacati risulta quindi di grande importanza in più ambiti:

- Nella contrattazione nazionale: Cercando di prendere le più innovative misure di servizi di welfare dalle grandi imprese innovative e renderle disponibili a tutti in ambito nazionale, quindi anche alle micro e piccole imprese che rappresentano quasi il totale delle imprese italiane. Il tutto però non dovrà appesantire ulteriormente il Ccnl, quindi delineando i tratti generali e lasciando libera iniziativa alle parti aziendali per il resto.

³⁰"Cfr" Santoni, *op.ult.cit* p. 94

³¹ Daniele Grandi , Emanuele Massagli "Relazioni industriali e welfare aziendale"(2014) -p 84

³² Nella contrattazione decentrata è l'azienda che si stacca da modelli settoriali o nazionali e promuove un proprio piano e modello di welfare

- Nella contrattazione territoriale: Fornendo supporto alle imprese, soprattutto di piccole dimensioni, in quanto per implementare piani di welfare funzionanti servono oltre a risorse economiche, conoscenze e supporto, elementi che possono essere forniti dai sindacati in collaborazione con associazioni imprenditoriali.

D'altro canto il sindacato, anche in considerazione del nuovo ciclo di relazioni industriali che si è di recente aperto, può svolgere un ruolo importante e propulsivo nel favorire l'introduzione di misure di welfare in azienda non soltanto attraverso la diffusione del welfare contrattuale in tutti i settori (oltre quelli di consolidata tradizione, quali ad esempio le grandi aziende pubbliche privatizzate, il settore chimico e farmaceutico e quello bancario), ma anche nella comunicazione ai dipendenti, informandoli e indirizzandoli nella scelta verso le iniziative di welfare più "lungimiranti" quali sanità integrativa, previdenza complementare, istruzione e formazione, conciliazione verso cura dei figli e degli anziani.

1.2.1.1 Le piattaforme e i provider di welfare aziendale

Come già detto il mercato del welfare è cresciuto molto e la crescita più evidente è stata riscontrata dal punto di vista dei benefit e servizi offerti ai lavoratori. Le piattaforme e i provider di welfare aziendale sono in forte crescita e hanno come destinatari le imprese, che a loro volta destineranno i servizi e benefit contrattati ai dipendenti. Luca Pesenti ne "Il mercato dei provider in Italia" indica il grande sviluppo del mercato dei servizi di supporto come il quarto fattore fondamentale nello sviluppo e diffusione del welfare, oltre ai già citati benefici fiscali, spinta dei sindacati e la trasformazione del modello di relazioni industriali³³. Prima di proseguire è però necessario dare una definizione di *provider*, che chiarisca le idee in modo da poter inquadrare il concetto e differenziarlo da altri. Il provider è un *outsourcer* dotato di un portale, tramite il quale offre all'impresa la possibilità di fornire i servizi previsti dal piano di welfare implementato, che sia esso derivante da iniziativa unilaterale o da contrattazione a tutti i livelli³⁴. Quindi i provider assistono l'azienda in fase di progettazione e realizzazione del piano di welfare, dando la possibilità di personalizzare pacchetti in funzione di necessità, esigenze e budget delle varie realtà. Il tutto si traduce poi nella possibilità del lavoratore di accedere ad un portale informatico e selezionare i servizi. Per quanto riguarda le modalità di spesa, solitamente i dipendenti hanno a disposizione un "conto welfare", ma si può

³³ "Cfr" Luca Pesenti "Il mercato dei provider in Italia"(2018)- p 3-4

³⁴ Definizione di provider ripresa dalla fonte della nota 27

trattare anche di rimborsi spesa o, pratica sempre più utilizzata e anche abusata, si può ricorrere all'utilizzo di *voucher*, che mettono a disposizione prestazioni fornite da società terze convenzionate³⁵. Questi portali solitamente mettono a disposizione tutti i servizi previsti dagli articoli 51 e 100 del TUIR.

Un'ulteriore importante distinzione, riguarda la proprietà o meno della piattaforma sottostante e l'attività principale della società definita provider, distinguendo provider il cui *core business* è incentrato sul welfare e altre invece il cui core business non riguarda in particolare il welfare aziendale, ma che sfruttano le interessanti prospettive di questo mercato.

Tabella 5 – Tipologia di provider

	Welfare aziendale come Core business	Welfare aziendale non è il Core business
Piattaforma di proprietà	Provider Puri	Provider Ibridi
Piattaforma non di proprietà		Provider "Reseller"

Fonte: "Il mercato dei provider in Italia"(2018)

Queste sono le tre tipologie che derivano dall'intersezione delle due variabili:

- I provider puri: sono coloro che si occupano come attività principale di supporto e progettazione di piani di welfare aziendale e che possiedono la piattaforma da loro utilizzata.
- I provider ibridi: sono proprietari della piattaforma utilizzata, ma hanno come core business un'altra attività, rispetto al quale il Welfare aziendale risulta solo un completamento o miglioramento di offerta.
- I provider "reseller": questi non possiedono la piattaforma e hanno un core business differente, ma si inseriscono nel mercato stringendo partnership con altri provider. Di conseguenza, agiscono come se la piattaforma sia di loro proprietà, contrassegnandola molte volte con il proprio brand. Molti dei provider che si pensano essere "puri" sono invece dei "reseller", in quanto sono attivi solo sul fronte della rivendita del portale di un vero provider.

Una ricerca svolta da "advisor valore welfare Srl" indica che in Italia sono presenti circa 78 provider, dei quali più della metà sono di tipo *reseller*, (48 precisamente) e dei restanti 30 metà sono puri e

³⁵"Cfr" Santoni op.ult.cit -p 108

metà ibridi. I soggetti più attivi nel mercato sono, oltre ai provider puri, banche, assicurazioni, società di consulenza, società emettitrici di Voucher e buoni e in fine reseller specializzati³⁶. Un'ulteriore ricerca è stata svolta sui principali provider in Italia per mettere in evidenza i servizi più forniti³⁷. I risultati indicano che le aree di intervento sono principalmente: previdenza complementare, servizi all'infanzia e all'istruzione, assistenza familiare, l'area della sanità integrativa ed infine tutti i servizi conosciuti con il nome di Fringe benefits, cioè riguardanti cultura e tempo libero, che spaziano dalla palestra al teatro e allo shopping di vario genere, che saranno analizzati nel successivo capitolo 2.

Appare interessante rilevare come, su questo tema, il quadro risulti essere articolato e ricco, con un "mercato" del welfare che si presenta diversificato tra il mondo industriale e quello dell'artigianato e del commercio.

In ambito industriale, infatti, le molteplici esperienze realizzate (quali ad esempio l'iniziativa "Welfare index PMI" che ha avuto il patrocinio della Presidenza del Consiglio) si avvalgono di piattaforme con le banche e le assicurazioni (Assicurazioni generali, Ubi Banca, Intesa San Paolo ecc.), e le stesse associazioni territoriali si sono messe in gioco. Basti pensare ad Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, che il 21 marzo 2017 ha siglato un protocollo d'intesa con alcuni dei principali operatori del settore (Assiteca, Easy Welfare, Edenred, Eudaimon e DoubleYou, Valore Welfare) per la costituzione di un Osservatorio sul Welfare aziendale, con l'obiettivo di sostenere le imprese del territorio in tutte le fasi di realizzazione di un piano di welfare, mettendo a disposizione degli associati strumenti operativi per favorire e semplificare la gestione degli strumenti di welfare. La scelta di coinvolgere provider e consulenti di welfare aziendale è finalizzata a ottenere, da coloro che gestiscono direttamente il mercato del welfare, i dati sull'utilizzo di questo strumento da parte delle imprese e sulle scelte dei lavoratori.

Ulteriori iniziative sono state avviate da altre Unioni industriali unilaterali per offrire alle aziende associate un servizio istituzionale per progettare e realizzare piani di welfare aziendale. Si segnalano in particolare: la piattaforma confindustriale *WelfareMeet* relativa al territorio di Vicenza (avviata da Confindustria Vicenza per diffondere la cultura del welfare, offrendo alle aziende associate la consulenza e le convenzioni necessarie per progettare piani di welfare aziendale o di gruppo); la

³⁶ "Cfr" Luca Pesenti *op.ult.cit -p 10*

³⁷ Interviste svolte ad alcuni dei principali provider italiani : Easy welfare , Eudaiamon , Willis , Double you , Welfare company , Happily , Jointly , Sodexo , Tre cuori , Mercer , AON riportate nel "Santoni, V.(2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di Stabilità* , in F. Maino e M . Ferrera (2017), *Terzo rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, centro di ricerca e documentazione Luigi Einaud-i p 109

piattaforma denominata *Welfare Liguria* (primo programma in Italia di welfare aziendale territoriale su scala regionale, promosso da Confindustria Liguria e dalle quattro Confindustrie territoriali liguri - Genova, Imperia, La Spezia e Savona - in collaborazione con Eudaimon); le esperienze di welfare avviate da Unindustria (l'Unione degli industriali e delle imprese di Roma, Frosinone, Latina, Rieti, Viterbo) e dall'Unione Industriale di Torino, che hanno sviluppato un servizio di supporto all'introduzione del welfare nelle imprese; così come l'esperienza di Reggio Emilia (a partire dallo storico *Welfare Pirelli*).

Nel settore dell'artigianato, in cui la bilateralità è antica, sono state invece avviate sperimentazioni con le parti che arrivano a offrire welfare e sostegno avvalendosi dell'ente bilaterale, quale erogatore di prestazioni e piattaforme senza adire il mondo finanziario.

Lo Stato ha avuto un ruolo determinante nello sviluppo del welfare privato. È proprio grazie ad interventi normativi che il welfare sta crescendo così rapidamente. In particolare, il triennio 2016-2018 è stato di fondamentale importanza, con le manovre finanziarie che hanno riservato un'ampia parte all'argomento welfare³⁸.

1.3 La questione terminologico-concettuale

La parola *welfare* viene utilizzata con varie accezioni in ambito normativo, contrattuale, aziendale, scientifico-accademico, in funzione dell'aggettivo che l'accompagna e la qualifica. Si è in presenza di una ricchezza concettuale che, se da un lato testimonia l'interesse per il tema e ne rispecchia complessità e articolazione, dall'altro può portare a una confusione terminologica, dato che l'uso di termini ormai entrati a far parte di un linguaggio comune potrebbe ancora oggi dare adito a diverse interpretazioni.

Si è ritenuto pertanto utile realizzare una mappatura, seppur breve e non esaustiva, delle locuzioni maggiormente diffuse e dar conto del dibattito terminologico, che sottende una questione di tipo concettuale, e non solo semantica, fornendo, al contempo, una breve definizione delle terminologie maggiormente utilizzate e di quelle meno note, in modo da consentire di districarsi consapevolmente tra i vari lemmi e i concetti ad essi sottesi.

Il criterio seguito nell'analisi si fonda su un'articolazione secondo una logica sequenziale per temi rilevanti e natura dei loro contenuti, in quanto le definizioni sono state selezionate e definite in funzione del loro rilievo rispetto ai contenuti della tesi, con un'attenzione alla letteratura esistente.

³⁸ Il ruolo dello stato verrà analizzato nel Cap. 2

Il dibattito prende inevitabilmente le mosse dalla definizione di *welfare pubblico*, dato che il welfare privato non può che misurarsi con questo ed integrarlo, in una visione coesa, integrata e coordinata dei servizi e delle prestazioni offerte. Si tratta di un welfare che riguarda i sistemi pubblici di protezione sociale dei cittadini, ovvero la copertura pubblica dei bisogni sociali, ed è legato alla concezione “storica” del welfare a carattere universalistico, nata per generare inclusione, anche se, dopo modifiche sostanziali, presenta ormai al suo interno profondi meccanismi di razionamento della domanda di prestazioni sociali. I tagli finanziari e l’emergere di nuovi bisogni rispetto all’offerta consolidata non consentono più al welfare pubblico, infatti, di coprire tutti i bisogni sociali. Il welfare pubblico, anche denominato *primo welfare*, è l’insieme delle strutture e delle attività direttamente pianificate e gestite dalla Pubblica Amministrazione che, in un dato contesto locale o nazionale, provvedono a rispondere ai bisogni essenziali dei cittadini: la spesa sociale pubblica per il sistema pensionistico e i servizi sociali (quali la disabilità e la non autosufficienza), gli asili nido, le politiche per la famiglia, l’inclusione.

Come si ricordava, il concetto di welfare pubblico è nato con una visione di *Welfare universalista*, riferito al concetto classico di universalismo dei servizi e delle prestazioni, inteso come copertura onnicomprensiva di tutta la popolazione, per tutti i bisogni meritevoli di tutela e in forma completamente gratuita. Si tratta di una concezione di protezione sociale nata per dare supporto ai nuclei familiari più fragili, ma ormai di dubbia sostenibilità, sia sotto il profilo economico-finanziario, che dal punto di vista della giustizia retributiva, in quanto finirebbe paradossalmente per incrementare disparità sociali e territoriali proprio a svantaggio dei gruppi sociali dai redditi più bassi, come molti studi sul tema dimostrano.

Così via via nel corso degli anni si fa sempre più riferimento al concetto di *Welfare minimo*, ovvero di un welfare che si delinea successivamente alle manovre di contenimento della spesa pubblica sociale adottate negli ultimi anni nel nostro paese, e che consiste in un’offerta di un set basico di prestazioni sociali essenziali, che coprono alcuni segmenti (dalla sanità, alla scuola, alla previdenza), lasciando però alle famiglie l’onere di acquistare sui mercati privati tutti gli altri servizi e prestazioni di cui hanno bisogno, generando pressioni sui redditi familiari. È un welfare pubblico che richiede un affiancamento/integrazione con flussi di spesa privata; d’altro canto la sostenibilità del nostro sistema di welfare richiede infatti, oggi, una dinamica pluralista delle fonti di finanziamento.

Proprio per questa ragione, prende sempre più piede il concetto di *Secondo welfare*, quello che riguarda le misure e le iniziative realizzate attraverso l’uso di risorse non pubbliche, addizionali, provenienti da un’ampia gamma di attori economici e sociali quali: sistema delle imprese e dei

sindacati, fondazioni anche di origine bancaria, assicurazioni private e fondi di categoria, associazioni e altri enti del Terzo settore, che vanno progressivamente affiancandosi al “primo welfare”, di natura pubblica e obbligatoria, integrandone le attività in campo sociale. In dottrina vi è chi ritiene che l’aggettivo «secondo» abbia una duplice connotazione:

- "temporale: si tratta di forme che s’innestano sul tronco del «primo» welfare, quello edificato dallo Stato nel corso del Novecento, soprattutto durante il Trentennio Glorioso 1945-1975;
- funzionale: il secondo welfare si aggiunge agli schemi del primo, integra le sue lacune, ne stimola la modernizzazione sperimentando nuovi modelli organizzativi, gestionali, finanziari e avventurandosi in sfere di bisogno ancora inesplorate (e in parte inesplorabili) dal pubblico. Soprattutto, il secondo welfare mobilita risorse non pubbliche addizionali, messe a disposizione da una vasta gamma di attori economici e sociali"³⁹.

Ferrara, chiarisce, per prevenire obiezioni, che "parlare di secondo welfare in termini positivi non equivale a proporre la sostituzione di spesa pubblica con spesa privata. Si tratta piuttosto di mobilitare e usare in modo razionale ed efficiente risorse aggiuntive per bisogni e aspettative crescenti, in un contesto di finanza pubblica fortemente vincolato e di resistenze politiche (oltre che controindicazioni economiche) a un aumento della pressione fiscale, almeno sui redditi da lavoro dipendente. Il primo welfare (in particolare i suoi standard di prestazione) non viene messo in discussione nella sua funzione redistributiva e produttiva di base, ma solo integrato dall’esterno laddove vi siano domande non soddisfatte"⁴⁰.

Tra le iniziative private di welfare, un posto d'onore spetta al *Welfare aziendale*, ovvero a quel complesso di benefici e servizi erogati dall’impresa, in forma sia unilaterale che negoziale, per migliorare il benessere e la sicurezza sociale dei lavoratori e delle loro famiglie. Si tratta di interventi molto articolati, che spaziano, ad esempio, dalla conciliazione tra vita professionale e privata al sostegno al reddito familiare, dalla previdenza complementare al sostegno all’istruzione, alle misure di time saving.

Altri definiscono il welfare aziendale come "quell’insieme di servizi e dispositivi in denaro progettati per accrescere il benessere personale, lavorativo e familiare dei dipendenti che, se erogati in risposta a bisogni reali dei lavoratori, riescono ad influire positivamente sul benessere organizzativo

³⁹ Ferrara M., *Secondo welfare: perché? Una introduzione*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, - p 12

⁴⁰ Cfr. Ferrara M., *Secondo welfare: perché? Una introduzione*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi -p 12

e sulla produttività dell'impresa" (Mallone 2013; Macchioni 2014; Santoni 2016). Tali prestazioni si distinguono da altri benefit aziendali (come i cosiddetti *flexible benefit*) per due ragioni: a) sono strutturate in modo da influire positivamente sul generale benessere dell'individuo, aiutandolo a soddisfare un bisogno primario; b) sono dirette alla totalità dei dipendenti e non esclusivamente a una o più categorie (Mallone 2015)⁴¹.

Spesso in ambito normativo, contrattuale, aziendale, accademico si fa riferimento al concetto di *Welfare integrativo*, che altro non è se non un sinonimo di welfare aziendale, nel quale si sottolinea la natura integrativa delle relative attività che l'impresa può decidere di attivare per migliorare il benessere dei dipendenti, favorendo ad esempio la conciliazione tra vita professionale e privata, accrescendo il loro potere di acquisto, stimolando una mobilità più sostenibile e promuovendo attività di tutela della salute, promuovendo la fruizione di attività culturali, sportive o altro⁴².

In dottrina e nella letteratura più recente nel caso di iniziative concesse unilateralmente dal datore di lavoro, si fa riferimento al welfare aziendale volontario o unilaterale, mentre nel caso di azioni di welfare frutto di pattuizione sindacale si parla di welfare aziendale obbligatorio.

Il Censis ad esempio distingue tra:

- "il *welfare aziendale obbligatorio*, laddove le azioni di welfare messe in atto dalla azienda sono frutto di una pattuizione sindacale o di un regolamento. Di solito sono iniziative che definiscono benefits quali la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, ma anche gli istituti legati alle disposizioni legislative in tema di permessi, orari, congedo di maternità/paternità, e le modalità di adesione dei dipendenti e di partecipazione delle aziende.
- il *welfare aziendale volontario*, concesso unilateralmente dal datore di lavoro, che non ha alcuna costrizione legale, contrattuale o regolamentare. Di solito sono iniziative individuate dall'azienda in base alle necessità di specifici target tra i dipendenti ritenuti prioritari (ad esempio i dipendenti con figli, quelli con familiari non autosufficienti ecc.) a cui il lavoratore è libero di aderire oppure no"⁴³.

Il *Welfare unilaterale* consiste quindi nel complesso di benefici e servizi erogati volontariamente dall'impresa in forma unilaterale, ovvero senza alcuna costrizione legale né negoziazione sindacale,

⁴¹ Santoni, V. (2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le Leggi di Stabilità*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di) (2017), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi -p 92

⁴² Osservatorio Socialis, *Dizionario CSR 2015-16. L'impegno sociale delle aziende: le parole per dirlo, le idee per farlo*, Roma 2015

⁴³ CENSIS, EUDAIMON (2018), *ibidem*

per migliorare il benessere e la sicurezza sociale dei lavoratori e delle loro famiglie in molti ambiti ritenuti prioritari.

Un'altra forma di welfare che si sta diffondendo soprattutto negli ultimi anni nel nostro paese è rappresentata dal *Welfare contrattuale o negoziale*, quella tipologia di welfare disciplinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro (CCNL) e da accordi integrativi e di rinnovo aziendali sottoscritti dalle parti sociali maggiormente rappresentative ad ogni livello: aziendale, di gruppo, territoriale, di filiera e di settore⁴⁴.

Ad esso collegato è il *Welfare bilaterale*, classificato all'interno della categoria del welfare contrattuale o negoziale, in quanto si sviluppa nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello attraverso un sistema strutturato di enti e fondi bilaterali che erogano i servizi e le prestazioni oggetto della negoziazione.

Le definizioni e i concetti fin qui analizzati richiamano concezioni ormai tradizionali e consolidate, in alcuni casi quasi storiche di welfare.

Negli anni più recenti si sono fatte largo altre locuzioni, alcune delle quali piuttosto utilizzate, altre meno note, che val la pena di richiamare in questa rassegna terminologico-concettuale.

Innanzitutto si fa riferimento al *Welfare occupazionale*, che deriva dalla traduzione dell'espressione inglese "*occupational welfare*" ed è il welfare rivolto ai lavoratori.

Uno dei primi studiosi a occuparsi di welfare occupazionale è stato nel 1958 Richard Titmuss, che lo ha definito come il welfare riferito a quei "servizi sociali indiretti" volti a integrare il *social welfare* (ovvero quelle forme di intervento pubblico di natura collettiva come l'istruzione e la sanità) e il *fiscal welfare*, riferito alle politiche che operano attraverso il sistema fiscale, come, per esempio, le indennità e le agevolazioni destinate alle porzioni più povere della popolazione.

Se, in passato, con welfare occupazionale venivano intesi sia il welfare aziendale nella sua accezione tradizionale (ovvero unilaterale), che quello contrattuale a livello aziendale, dopo la legge di stabilità del 2016 e il venir meno della distinzione terminologica tra welfare aziendale con i caratteri dell'unilateralità e volontarietà e welfare contrattuale, vi è una sostanziale corrispondenza tra il welfare occupazionale e il welfare aziendale in senso lato (unilaterale o contrattuale, volontario o obbligatorio).

⁴⁴ Cfr. MALLONE G. (2013), *Imprese e lavoratori: il welfare aziendale e quello contrattuale*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi - p 49-81

Il recente accordo bilaterale su *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil*, siglato lo scorso 9 marzo 2018 definisce il welfare contrattuale come *Welfare integrato e coordinato*. I due aggettivi “integrato” e “coordinato” sottolineano la volontà delle parti sociali firmatarie di porre in essere un complesso di interventi di natura e origine occupazionale sempre più sinergici con quelli pubblici, non soltanto integrativi del welfare di matrice pubblica, ma con una logica di interscambio e reciprocità in ambito nazionale e territoriale

Una specifica attenzione è rivolta alle piccole e medie imprese italiane quando si parla invece di *Welfare incentivato*, vale a dire del welfare che rivolge ed indirizza appunto incentivi alle PMI per favorire lo sviluppo capillare di pratiche di responsabilità e sostenibilità sociale e di welfare ad ampio raggio, secondo le indicazioni ribadite più volte dalla stessa Commissione europea anche per rafforzare la coesione sociale e l’adozione di comportamenti socialmente responsabili nelle imprese di ogni dimensione, non solo nelle grandi⁴⁵.

Questa tipologia è molto importante per il nostro paese dato che in Italia, secondo gli ultimi dati Istat disponibili relativi al 2016⁴⁶, l’86,4% del totale delle imprese attive appartiene a una classe dimensionale fino a 9 addetti (micro impresa), che impiegano il 33% circa degli addetti (circa 4,48 milioni di lavoratori). Il 12% delle imprese appartiene, invece, a una classe dimensionale che va dai 10 ai 49 addetti (piccola impresa), occupando il 24,1% della forza lavoro (circa 3,28 milioni di addetti). L’1,4% delle imprese ha un numero di addetti compreso tra 50 e 249 (media impresa), occupandone il 15,8% (oltre 2,15 milioni di occupati). Solo lo 0,2% del totale delle imprese attive è rappresentato nel nostro paese da imprese di grandi dimensioni.

Ancora con riferimento alle PMI assume una particolare valenza il *Welfare di rete*, una tipologia di welfare che allarga i confini aziendali, valorizzando la rete tra gli attori e anche il partenariato tra pubblico e privato per superare, nel caso delle imprese piccole e medie, i limiti dimensionali e incrementare l’impatto delle iniziative attraverso aggregazioni per il welfare che possano valorizzare le sinergie tra i diversi partner che si sono uniti in rete per condividere iniziative e attività di welfare. Si pensi, al riguardo, alla “storica” esperienza della rete GIUNCA (Gruppo Imprese Unite Nel Collaborare Attivamente), nata a Varese nel 2012, la prima rete d’impresa nata per proporre nuove iniziative di welfare aziendale a vantaggio dei dipendenti, che è stata costituita da un’aggregazione

⁴⁵ Cfr. GRANDI D., MASSAGLI E., ZUCARO R. (a cura di) (2014), Verso il welfare aziendale territoriale per le PMI: esempi e modelli, in *Adapt University Press* 2014 -p. 111-123 < www.bollettinoadapt.it>

⁴⁶ Istat (2019), *Dataset: Imprese e occupati*, dati estratti il 4 marzo 2019 da IStat http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_ASIAUE1P#

di dieci imprese del Varesotto appartenenti a vari settori manifatturieri: costruzioni, plastica, chimica, farmaceutica e meccanica e che complessivamente coinvolge 1.700 lavoratori di multinazionali, grandi imprese industriali e PMI manifatturiere del Nord e del Sud della provincia. Un'iniziativa che ha un valore aggiunto anche nella capacità di mettere assieme realtà aziendali diverse tra loro, sia per il settore di appartenenza, sia per la dimensione, sia per la storia che le ha caratterizzate nell'approccio alle tematiche del welfare⁴⁷.

Una seconda tipologia di welfare che va oltre l'ambito aziendale è quella del *Welfare territoriale* o *welfare di comunità*. Si tratta di modelli esistenti di convergenza e aggregazione per il welfare, sia tra le stesse imprese, che tra queste e i sindacati, anche allargati agli altri attori istituzionali e non del territorio, per creare sinergie e sviluppare insieme progetti di welfare al fine di accrescerne l'efficacia raggiungendo un obiettivo comune. Tali iniziative "allargate", rivolte a soddisfare più ampi bisogni sociali, danno un segnale di positività al territorio, generando benessere per le famiglie, i territori, la comunità. Questa tipologia di welfare, che mira a un obiettivo di inclusività, rappresenta una straordinaria opportunità di innovazione sociale e di crescita della produttività. Un interessante studio sul welfare territoriale per le PMI riporta esempi e modelli di aggregazioni interaziendali⁴⁸.

Una terza modalità di welfare condiviso è quella del *Welfare distrettuale*, che riguarda esperimenti delle parti sociali per costruire modelli di welfare per uno specifico distretto industriale, con l'obiettivo di coinvolgere soprattutto le micro e piccole imprese e i loro lavoratori che possono così godere di quegli stessi beni e servizi offerti dai grandi gruppi industriali ai propri dipendenti. Un esempio emblematico è il modello di Prato, con il progetto Welfare per le PMI che rappresenta la prima sperimentazione di welfare distrettuale d'Italia, nata per i lavoratori del distretto pratese in virtù di un accordo negoziale sottoscritto nel 1993 dall'Unione industriale di Prato e le rappresentanze sindacali di Cgil, Cisl e Uil, insieme alle rispettive federazioni di categoria. Le parti, in collaborazione con la Regione Toscana e la Camera di commercio di Prato, hanno attivato attraverso la contrattazione territoriale un sistema di welfare distrettuale per le oltre 9.000 aziende tessili insediate nel territorio, soprattutto piccole e medie. Si tratta di un esempio concreto di coesione sociale e di cooperazione tra le parti sociali possibile grazie a un accordo bilaterale che

⁴⁷ Cfr. ISFOL, *Responsabilità sociale d'impresa nelle Pmi. L'emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale*, I Libri del Fondo sociale europeo, 203, Roma 2015, cap. 5 *La tendenza alla convergenza*, par. 5.2 *Formazione e innovazione sociale: l'esperienza della rete GIUNCA*, p. 120 ss.

⁴⁸ GRANDI D., MASSAGLI E., ZUCARO R. (2014), *Verso il welfare aziendale territoriale per le PMI: esempi e modelli*, in *Adapt University Press* 2014, p. 111-123 < www.bollettinoadapt.it >

mira a un incremento della produttività e della competitività aziendale e dell'economia locale che passi attraverso un miglioramento della qualità di vita dei lavoratori.

Il *Neo welfare* si riferisce, invece, alle diverse esperienze di welfare non convenzionale, ad esempio sotto forma di benefici materiali, assicurativi, formativi, offerti dalle singole aziende o da gruppi di aziende ai propri dipendenti per fronteggiare la riduzione del welfare pubblico⁴⁹.

Infine una locuzione sempre più diffusa è quella del *Welfare circolare*, che fa riferimento a un assetto fondato sulla sussidiarietà e sull'interazione virtuosa tra ente pubblico (Stato, Regioni, Comuni, ecc.), imprese (business community) e società civile (con il volontariato nelle sue diverse declinazioni). Le risorse dello Stato sarebbero integrate con quelle provenienti dal mondo delle imprese, tendendo così all'universalismo o almeno al coinvolgimento delle persone più vulnerabili o socialmente esposte, con le organizzazioni della società civile impegnate attivamente nell'individuazione dei bisogni sociali non soddisfatti e nelle conseguenti politiche di costruzione di un nuovo welfare solidale circolare rispondente ai bisogni emergenti e crescenti delle persone.

Nel welfare circolare vi è chi intravede la nuova dimensione dello Stato sociale contro la crisi del modello tradizionale, ovvero un nuovo assetto fondato sul virtuoso rapporto tra pubblico e privato, sia economico che sociale⁵⁰.

⁴⁹ ERMENEIA, ASSIMOCO (2014), *Un neo-welfare per l'Italia: autoprotezione, mutualità e cooperazione. Rapporto 2014*, Milano, Franco Angeli, p. 28-29

⁵⁰ OMIZZOLO M., *Il welfare circolare, la nuova dimensione dello Stato sociale*, in *Libertà Civili*, 2013 luglio-agosto, p. 118

CAPITOLO 2. IL CONTESTO GIURIDICO DI FAVOR FISCALE

2.1 L'evoluzione della normativa sul welfare aziendale :

In questa parte la trattazione si concentrerà sulla normativa attuale, e su quegli anni che vengono considerati fondamentali ai fini del raggiungimento della situazione di *favor* fiscale. Tale situazione, prevede, la completa detassazione delle iniziative di welfare aziendale, che scaturiscono da contrattazione e la possibilità di deduzione nei limiti del 5 per mille per iniziative offerte volontariamente dal datore di lavoro. Inoltre, con la modifica dell'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, vengono aumentati i servizi non rientranti nel computo del reddito da lavoro dipendente e la platea di destinatari. Prima di entrare nello specifico verrà mostrata una tabella riassuntiva delle tappe fondamentali dello sviluppo della normativa per il welfare aziendale, la quale sarà poi integrata con le informazioni più attuali derivanti dalle manovre finanziarie per il 2018 e 2019.

Tabella 6:

	<i>Governo</i>	<i>Provvedimento</i>	<i>Contenuti</i>
2007	Prodi II	Legge n. 247/2007	Agevolazioni contributive e fiscali (in via sperimentale) destinate alla parte di retribuzione stabilita nei contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) e correlata a incrementi di produttività
2012	Monti	Legge n. 92/2012	La misura del 2007 è resa strutturale e non più sperimentale
2016	Renzi	Legge n. 208/2015	<ol style="list-style-type: none">1. Completa deducibilità dei premi di produttività erogati sotto forma di welfare2. Agevolazioni per le imprese che ricorrono al coinvolgimento paritetico dei lavoratori3. Aggiornamento dell'articolo 51 del Tuir (non autosufficienza e servizi per l'infanzia) per ampliarne le possibilità di utilizzo4. Possibilità di erogare benefit e prestazioni di welfare attraverso voucher (fino a un massimo di 258,23 euro)5. Ampliamento del <i>favor</i> fiscale anche a piani di welfare introdotti con contrattazione aziendale
2017	Renzi	Legge n. 232/2016	<ol style="list-style-type: none">1. Aumento delle soglie (di reddito e di erogazione) entro cui è possibile godere dei benefici fiscali2. Introduzione possibilità di contributi e versamenti per assicurazioni contro il rischio di non autosufficienza3. Eliminazione soglie per versamenti riguardanti la previdenza complementare e la sanità integrativa4. Agevolazioni fiscali anche per prestazioni di welfare definite nei contratti collettivi, territoriali e bilaterali

Fonte: " Santoni, V.(2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di Stabilità* ⁵¹.

⁵¹ " Santoni, V.(2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le leggi di Stabilità* , in F. Maino e M. Ferrera (2017), *Terzo rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi- p 99

Come ho illustrato, è proprio nel 2007 che lo Stato inizia una fase sperimentale di agevolazioni al welfare aziendale. La legge 247/2007 infatti, fa riferimento alla possibilità di accedere ad una tassazione agevolata, per l'erogazione di premi di produttività concordati nei contratti di secondo livello, fatto salvo il rispetto di alcuni requisiti numerici riguardanti importo del premio e ammontare di reddito dipendente percepito nell'anno precedente. La legge fa riferimento anche alla creazione di un fondo denominato "Fondo per il finanziamento di sgravi fiscali contributivi per incrementare la contrattazione di secondo livello". Lo stanziamento totale fu di 650 milioni di euro per il triennio 2008-2010. Ma cosa si intende con premio di produttività?

La produttività fa riferimento al rapporto tra risorse utilizzate e risultato ottenuto e un aumento di produttività può solitamente essere collegato a:

- Minor consumo di risorse nel processo di ottenimento dell'output finale (meno sprechi, errori, scarti, attraverso la qualità del lavoro) (pagando meno chi lavora - ad es. aumentando le ore lavorate con la stessa paga) (chiedendo ai lavoratori di fare gli straordinari);
- Maggior qualità o quantità dell'output finale a parità di risorse migliorando il prodotto) (aumentando l'automazione e la velocità delle macchine) (prevedendo un'organizzazione del lavoro maggiormente performativa – polivalenza, polifunzionalità, lavoro in team, lean production)
- Un'attenta combinazione delle due situazioni citate⁵².

Quindi il premio di produttività riguarda il raggiungimento di incrementi di produttività, efficienza, redditività e qualità che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi, nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro o al ricorso dello smart working. Il raggiungimento di tali incrementi è verificabile attraverso indicatori numerici o appositamente individuati, definizione rimandata dal D.M 25/3/2016 all'accordo aziendale o territoriale. In poche parole, è la parte di salario variabile legata al raggiungimento di determinati obiettivi prestabiliti e verificabili. Tornando al discorso precedente, le misure sperimentali previste dalla legge del 2007 furono rese strutturali dalla legge n°92 del 28/6/2012.

⁵² Cfr. Claudio Arlati "Piccola Guida ai premi defiscalizzati" 2013 , p 1

I fondi relativi a questo tema però sono via via diminuiti fino ad essere azzerati nel 2015 dal governo Renzi. Dal 2016, si è data però un'incredibile spinta al tema del welfare aziendale, iniziando un nuovo percorso fondato sulla promozione da parte del legislatore del welfare, direttamente attraverso grosse agevolazioni fiscali.

Prima però è necessario "nominare" altri due elementi fondamentali che assumeranno da qui in avanti un ruolo notevole nella trattazione:

- L'articolo 51 del TUIR: Riguardante la determinazione del reddito da lavoro dipendente. Interessante a in particolare è il secondo comma, riguardante le somme che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente. L'articolo, prima delle modifiche apportate con la legge di Stabilità 2016, stabiliva che non concorrevano a formare reddito da lavoro dipendente i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore in forza di accordo o contratto aziendale non superiori a euro 3615,20 annui, le somministrazioni di vitto (buoni pasto cartacei) da parte del datore nel limite di 5,29 euro giornalieri (7 in caso fossero elettronici), le prestazioni di trasporto collettivo offerte alla generalità dei dipendenti, il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti a determinate condizioni nel limite di 2065,83 euro, i compensi reversibili di cui all'articolo 50 comma 1, le somme trattenute ai dipendenti per oneri di cui all'articolo 10, le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta, le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità ed infine i servizi e opere di utilità sociale previsti dal legislatore nell'articolo 100 del TUIR e dello stesso articolo 51 comma 2 lettere *f* e *f bis*⁵³.
- L'articolo 100 del TUIR: Riguardante gli Oneri di utilità sociale, indicante che: le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi⁵⁴. L'Agenzia delle entrate, per chiarire dubbi, con le

⁵³ Cfr. Testo unico delle imposte sui redditi art 51, in vigore dal 1/7/2015

⁵⁴ Cfr. Testo unico delle imposte sui redditi art 100, in vigore dal 1/1/2015

risoluzioni n° 34/2004 e n°26/2010 indica che al fine di ottenere la deduzione di tali oneri devono essere congiuntamente presenti 3 requisiti:

- I servizi e le opere devono essere correlati al raggiungimento di fini educativi, d'istruzione, ricreativi, di assistenza sociale, sanitaria o di culto.
- I servizi e le opere devono essere offerti alla generalità dei dipendenti, o a determinate categorie.
- Le relative spese devono essere offerte volontariamente dal datore di lavoro e non in seguito a contrattazione⁵⁵.

È proprio sull'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi che si concentrano le prime modifiche apportate dalla legge di stabilità del 2016.

Come precedentemente accennato, con la riforma Fornero del mercato del lavoro nel 2012 (legge 92/12) si è data attuazione al meccanismo di sgravio fiscale per i premi di produttività. La defiscalizzazione prevedeva:

Un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, al 10% applicata dal sostituto di imposta (può anche non applicare la sostitutiva nel caso fosse meno conveniente del regime ordinario) ai redditi da lavoro dipendente che nell'anno precedente risultano inferiori a 40 000 euro lordi e per premi che raggiungono la soglia massima di euro 2500. Il tutto ovviamente in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali (ma non nazionali). Questo genere di agevolazione viene mantenuto negli anni successivi, con modifiche repentine riguardanti le soglie di reddito e importo del premio.

Arriviamo ora al cuore della trattazione, ovvero la svolta con la legge di stabilità 2016.

Per ricondurci a quanto appena detto sulle agevolazioni fiscali per i premi di produttività, le prime novità da analizzare sono proprio quelle riguardanti i premi. La legge infatti, nei commi 182-189, mantiene un'imposta sostitutiva pari al 10%, e modifica leggermente le soglie, prevedendo l'applicabilità a redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente nel limite di 50 000 euro e per premi di importo massimo pari a 2000 euro. Questa è solo la ripresa di una precedente normativa, ma ora verranno introdotte le novità: La soglia di 2000 euro per il premio può essere aumentata fino ad un massimo di 2.500 euro in presenza di coinvolgimento *paritetico*⁵⁶ dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. La grande novità sui premi consiste nella possibilità di

Per gli altri oneri deducibili si rimanda al testo integrale dell'articolo.

⁵⁵ Cfr. Loris Beretta, *i quaderni*, n°68 Commissione Lavoro, "Il welfare aziendale dalla teoria alla pratica" 2016 p 55

⁵⁶ Per coinvolgimento paritetico si intende il coinvolgimento diretto e attivo dei lavoratori nei processi di innovazione, di miglioramento delle prestazioni aziendali e nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro

convertire il premio di produttività in servizi di welfare, che se rientranti in quelli previsti dal rinnovato articolo 51 commi 2 e 3 prevedono un regime ancor di più agevolato, l'esenzione anche da imposta sostitutiva e quindi la detassazione totale. Ovviamente non vi è obbligo di convertire tutto l'importo del premio in servizi, la restante parte infatti sarà assoggettata a imposta sostitutiva. La conversione dei premi in servizi di welfare risulta quindi conveniente non solo per i lavoratori, ma anche per il datore in quanto si deve evidenziare che su un premio di risultato erogato in denaro i dipendenti pagano tasse del 10% e la loro parte di contributi previdenziali ammonta a circa il 9%, mentre il datore di lavoro dovrà continuare a versare la quota più consistente dei contributi pensionistici. Se, al contrario, l'importo del premio è convertito in beni e servizi di welfare, entrambe le parti sono esentate dal pagamento delle tasse e dei contributi. Quest'ultima soluzione offre così un incentivo significativo alle aziende, che non effettuano versamenti previdenziali, mentre produce conseguenze contrastanti per i lavoratori, in quanto questi ultimi "perdono" i contributi previdenziali associati all'importo del premio pagandone le conseguenze solo al momento del pensionamento⁵⁷.

Veniamo ora alle modifiche apportate in termini di articolo 51 e una novità per quanto riguarda l'articolo 100.

L'articolo 51 TUIR è stato novellato dal comma 190 della Legge di stabilità 2016, in particolare queste modifiche hanno riguardato i commi 2 e 3. Innanzitutto, è stato allargato l'ambito di applicazione di servizi di welfare anche per non autosufficienza e servizi per l'infanzia, è stata inserita anche la possibilità per l'impresa di fornire *voucher* cartacei o elettronici per godere dei servizi, di seguito verranno illustrate una ad una.

La lettera *f* del comma 2 viene modificata come segue:

"L'utilizzazione di beni e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o accordo o regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti o familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100".

La lettera *f-bis* viene modificata come segue: "Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare,

⁵⁷ Santoni (2017) op.ult.cit p 97

compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari”.

dopo la lettera *f-bis* è inserita la seguente:

«*f-ter*: “Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell’articolo 12”⁵⁸

Quindi si allarga l’ambito di applicazione dei servizi di welfare e aumentano i servizi forniti.

Inoltre, dopo il comma 3 dell’articolo 51 viene inserito il comma *3-bis* che riguarda la possibilità di fornire detti servizi tramite *voucher*. In questo comma infatti, il legislatore prevede per quanto riguarda la fruizione dei servizi di cui al comma 2 e 3, che il datore di lavoro potrà usufruire di “documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti il valore nominale”. L’utilizzo di questi *voucher* prevede però delle regole generali che possono essere così riassunte:

- I *voucher* non possono essere emessi a parziale copertura del servizio, quindi non sono integrabili.
- Presentano un valore limite ai fini di esenzione di euro 258,23.
- Non possono rappresentare più prestazioni o servizi tra quelli indicati nell’articolo 51(sono monouso). Si può derogare a tale punto qualora il valore dei servizi o beni resti nel limite di 258,23 euro complessivi.
- Il *voucher* non può rappresentare somme di denaro, ma deve consistere in beni o servizi.
- È necessaria una previa intestazione, per riconoscere il fruitore di tali servizi.

Per quanto riguarda l’articolo 100 invece, esso non viene modificato, ma il legislatore prevede solo una modifica per quanto riguarda il requisito di “volontarietà” del servizio offerto. Tale vincolo ha infatti costituito un ostacolo allo sviluppo del welfare aziendale per molti anni, e finalmente dal 2016 viene prevista la possibilità di abrogarlo. Il legislatore infatti, non rimuove totalmente il vincolo di volontarietà, ma distingue due fattispecie:

⁵⁸ Cfr. Beretta L. (2016) op.ult.cit p 60

1. In caso di servizi forniti volontariamente alla generalità dei dipendenti, il limite di deducibilità resta sempre il 5 per 1000.
2. Viene inserita la possibilità di deducibilità completa delle somme per piani di welfare aziendale che però scaturiscano da contrattazione collettiva, quindi derivanti da accordo tra impresa e sindacati.

Il 2016 è caratterizzato anche dalla sottoscrizione dell'Accordo interconfederale del 14 luglio, da parte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, grazie al quale sono state definite le modalità per consentire alle imprese, che non godono di rappresentanza sindacale al proprio interno, di accedere alle agevolazioni fiscali riguardanti la detassazione dei premi di risultato. Questo perché la Legge di stabilità, riservava tale beneficio solo in attuazione di contratti di secondo livello, quindi aziendali e territoriali. Ovviamente, destinatarie di tale accordo sono per lo più le piccole imprese, al quale si vuole dare la possibilità di accedere alla tassazione agevolata. Le modalità sono state definite nei minimi particolari, e si articolano attraverso due vie alternative. La prima è riservata alle imprese aderenti al sistema di rappresentanza di Confindustria, tramite il quale si giunge alla conclusione che la contrattazione con lo scopo di determinare un premio di risultato (con rispettive agevolazioni) può anche essere svolta con le organizzazioni sindacali di categoria. La seconda alternativa, estende la possibilità di accesso alla tassazione agevolata anche a quelle imprese non aderenti al sistema di Confindustria, ma il percorso risulta ben più complesso. Il sistema infatti, attraverso un espresso mandato, consente a tali imprese di accedere alla tassazione agevolata sui premi, seguendo però indicazioni rigide. Tali indicazioni riguardano:

- Obiettivi
- Indicatori (per verificare l'effettivo aumento di produttività)
- Tempo (entro il quale si deve verificare tale aumento di produttività).

Tutti questi parametri sono necessari al fine di raggiungere i requisiti necessari per la tassazione agevolata⁵⁹.

Quindi, ricapitolando, il legislatore attraverso la manovra finanziaria per il 2016 prevede un allargamento del campo di applicazione dei servizi di welfare aziendale, un aumento dei servizi stessi, la possibilità di munire i dipendenti di *voucher* per usufruire dei servizi e ultima modifica, di

⁵⁹ Cfr. Andrea Melchiorri, Maria Magri "Detassazione: L'accordo interconfederale 14 luglio 2016 Euroconference Lavoro, 19 Ottobre 2016 p 2-5

enorme importanza, la possibilità di attuare piani di welfare non solo volontariamente da parte dell'impresa, ma in seguito a contrattazione, con agevolazioni fiscali di grande entità⁶⁰.

La linea di agevolazione e di intervento viene mantenuta anche nell'anno successivo dal medesimo governo, che non si è limitato solo a mantenere ciò che era stato proposto per il 2016, ma ha cercato di ampliare ulteriormente l'ambito di applicazione del welfare e i vantaggi da esso derivanti.

La legge n°232 dell'11/12/2016, ovvero la manovra per il 2017, interviene infatti sui fronti dove già la manovra precedente era intervenuta, in particolare aumentando le possibilità di accedere a tassazione agevolata per i premi di risultato, modificando ulteriormente l'articolo 51 e dando la possibilità di accedere alla tassazione agevolata per piani di welfare che scaturiscano non solo da contratti o accordi aziendali, ma anche da accordi territoriali, nazionali e interconfederali. Il legislatore dà quindi la possibilità di accedere al beneficio attraverso la sponsorizzazione di contrattazione nazionale di settore, bilateralità e da altre forme di accordo collettivo⁶¹.

Iniziando sempre dalla disciplina riguardante i premi di produttività e gli utili distribuiti, il legislatore opera due cambiamenti consistenti:

- Cambiano le soglie di premio agevolabile: dal periodo di imposta 2017, l'importo di premio agevolabile passa infatti da 2000 euro a 3000 euro, mantenendo sempre un trattamento agevolato per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione dell'azienda, con soglia fino a 4000 euro, a fronte del limite di 2500 euro in merito all'anno precedente. A tal proposito interviene però successivamente il decreto legge n°50 del 2017, articolo 55 comma 1, che modifica l'articolo 1 comma 189 della legge di stabilità 2016 in questo modo: *"Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro..., è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia e i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazione di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici"*⁶². Il secondo comma dello stesso articolo rende però valida

⁶⁰ Per ulteriori chiarimenti, tutte le misure previste sono contenute nei commi da 182 a 190 dell'articolo 1 della Legge di Stabilità 2016.

⁶¹ Cfr. Santoni V. (2017) op.ult.cit. p 98

⁶² Agenzia delle Entrate, circolare n° 5/E (2018) p 7

l'applicazione del primo comma ai contratti stipulati dal 24/4/2017, di conseguenza anche per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori da tale data, il limite di premi agevolati resta di 3000 euro.

- Cambia la soglia di reddito da lavoro dipendente assoggettabile a tassazione agevolata: La soglia infatti viene modificata in 80.000 euro di redditi derivanti esclusivamente da lavoro dipendente e realizzati l'anno precedente. Importante è includere in questo computo solo i redditi assoggettati a tassazione progressiva e non separata, compresi i premi assoggettati a imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli sotto forma di benefit.

Per quanto riguarda la modifica dell'articolo 51 del TUIR, vengono inseriti nuovi benefit detassati, compresi nella nuova lettera *f-quater*, in base alla quale non concorrono alla formazione del reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non-autosufficienza nel compimento di atti di vita quotidiana. Rientrano tra questi le polizze "Long Term care" (autosufficienza) e "Dread Disease"(gravi patologie). Tra l'altro, con i successivi decreti attuativi, si specifica che non concorrono alla formazione di reddito da lavoro dipendente e non sono soggetti a imposta sostitutiva i contributi alle forme pensionistiche complementari e quelli destinati all'assistenza sanitaria integrativa, anche se eccedenti i precedenti limiti vigenti. In questo modo si incentivano i sistemi di previdenza e assistenza, lasciando come unico onere il contributo di solidarietà al 10%⁶³.

Il tema del welfare aziendale continua ad essere considerato di grande importanza anche nella manovra successiva, ma visto il massiccio intervento normativo nel biennio precedente, la finanziaria del 2018 si limita ad un' ulteriore modifica dell'articolo 51 del TUIR, in particolare inserendo al comma 2 la nuova lettera *d-bis*. L'articolo 1 comma 28 lettera b della legge n°205 del 27 Dicembre 2017, infatti, inserisce nel già molto rivisitato articolo 51 il nuovo comma *d-bis* che concentra la propria attenzione sulla possibilità di inserire tra le somme non concorrenti alla formazione del reddito da lavoro dipendente, le spese e i rimborsi per abbonamenti a trasporti pubblici locali, regionali e interregionali, dei lavoratori e familiari⁶⁴. In particolare: "*non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo*

⁶³ Cfr. Santoni V. (2017) op.ult.cit p 98

⁶⁴ Cfr. Agenzia delle Entrate, circolare n° 5/E (2018) p 28

*direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo, o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12*⁶⁵. Così il legislatore allarga ulteriormente il paniere di beni e servizi a disposizione delle imprese e dei lavoratori che usufruiscono di pacchetti di welfare.

Publicata di recente, ed essendo questo un momento particolare per il nostro Paese e (governo), la manovra finanziaria per il 2019 sembra aver concentrato l'attenzione su altri temi considerati fondamentali e abbia lasciato un po' da parte il tema del welfare aziendale. La manovra infatti non prevede misure specifiche in ambito di welfare aziendale, ma si limita ad indicare nel comma 482 articolo 1 che parte delle risorse stanziare per il "Fondo delle politiche della famiglia" saranno dirette a iniziative di conciliazione vita-lavoro e welfare familiare-aziendale. Questo da una parte può -sì- essere visto come una battuta d'arresto, ma d'altro canto il governo non ha voluto stravolgere o rimettere in discussione quanto di buono fatto negli anni precedenti. Alla lettera "n" del detto articolo, si specifica che parte delle risorse sono destinate a "iniziative di conciliazione del tempo di vita e lavoro, nonché di promozione del welfare familiare aziendale, comprese le azioni di cui all'art 9 della legge 8 marzo 2000, n°53"⁶⁶. Questo articolo in particolare si riferisce a:

- Forme di flessibilità oraria e dell'organizzazione del lavoro (smart-working, part-time, orario flessibile e altri)
- Programmi di reinserimento e formazione per lavoratori al rientro dal congedo
- Possibilità di sostituzione del titolare di impresa o lavoratore autonomo per congedi parentali o astensione obbligatoria.
- Sostituzione, reinserimento, formazione e articolazione della prestazione lavorativa per lavoratori con familiari non autosufficienti o con figli minori.

In un recente articolo pubblicato da "Il Sole 24 ore", si nota come ci sia la possibilità di vedere cambiamenti in tempi recenti per quanto riguarda welfare aziendale ed in particolare i premi di produttività. Una bozza di disegno di legge, infatti, elaborata dal sottosegretario al lavoro Claudio

⁶⁵ Articolo 51, comma 2 lettera d-bis TUIR

⁶⁶ Legge 30 dicembre 2018, n°145

Durigon e parlamentari della Lega, che dovrebbe essere presentata quanto prima alle Camere, prevede sostanziali modifiche e incentivi. Le modifiche più significative consistono in un aumento degli importi dei premi produttivi assoggettabili a imposta sostitutiva da 3000 euro a 5000 euro e un dimezzamento della stessa imposta sostitutiva dal 10% al 5%. La legge prevede inoltre numerosi altri interventi tra cui:

- Agevolazioni fiscali e contributive nel limite di euro 10 000 per le somme corrisposte a lavoratori affetti da patologie oncologiche.
- Sgravi contributivi fino a 3000 euro annui per i datori di lavoro che assumeranno donne tra il 2019 e il 2020.
- La possibilità di aggiungere alle prestazioni esenti da tassazione quelle riguardanti spese o rimborsi ai dipendenti per mantenimento e assistenza di animali domestici⁶⁷.

Queste sono solo alcune delle misure previste dalla bozza di legge che forse presto potranno avverarsi.

2.2 Le tipologie di servizi e prestazioni

Il concetto di welfare aziendale, come già detto, ormai ingloba innumerevoli tipi di servizi e prestazioni che spaziano dall'assistenza fino ad alcune forme di attività ricreative. Proprio per questo è necessario cercare di creare una classificazione di questi interventi al fine di avere una visione più ampia della materia.

⁶⁷ Cfr. "Il Sole 24 ore" 26/04/2019 -p.4

Tabella 7 – Le dodici aree del welfare aziendale

1 Previdenza integrativa
2 Sanità integrativa
3 Servizi di assistenza
4 Polizze assicurative
5 Conciliazione vita e lavoro, sostegno ai genitori
6 Sostegno economico ai dipendenti
7 Formazione per i dipendenti
8 Sostegno all'istruzione di figli e familiari
9 Cultura e tempo libero
10 Sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale
11 Sicurezza e prevenzione degli incidenti
12 Welfare allargato alla comunità

Fonte: Rapporto Welfare Index PMI 2019.

La tabella n°7, fornita dal “Rapporto Welfare index PMI 2019”, ci fornisce una prima classificazione delle aree di intervento, all'interno delle quali andranno ad inserirsi i vari servizi. Come si può notare, le aree di intervento sono molteplici e ormai vanno a toccare qualsiasi necessità del lavoratore, a dimostrazione del fatto che il welfare pubblico da solo non riesca per niente a soddisfare le necessità dei lavoratori. In realtà non esiste una classificazione unica ed esaustiva di tutti i beni e servizi offerti nei piani di welfare privato, ma sfruttando le varie classificazioni proposte e utilizzando diversi criteri di raggruppamento, nel “Primo rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale” si è riusciti a dar vita ad una prima classificazione. La classificazione fa riferimento a due grandi criteri, che sono :

- Tipologia di destinatari: distinguendo l'area persona e l'area famiglia. La prima fa riferimento a tre tipologie di servizi principalmente: le iniziative di supporto al reddito e di *cost-saving* , le cosiddette attività di *time-saving* e benefits, quali, la previdenza complementare e servizi legati alla salute e al benessere. Strettamente legata a questa classificazione è la creazione di altre due aree di intervento che operano trasversalmente rispetto alle precedenti. Queste sono l'area del *work life balance* ovvero quelle iniziative rivolte alla conciliazione tra vita e lavoro e l'area di servizi di supporto al reddito.

Tabella 8:

1) <i>Classificazione dei benefits in base ai destinatari</i>	
Area Persona	- Previdenza complementare
	- Salute (assistenza sanitaria integrativa, assicurazione infortuni e polizze vita, polizza long term care, campagne di prevenzione e informazione in sanità, voucher salute, ecc.)
	- Palestra, spazi benessere
	- Consulenza legale, fiscale
	- Supporto psicologico, informativo
	- Seminari di formazione
	- Mensa, buoni pasto, ecc.
	- Convenzioni e gruppi di acquisto
	- Supporto nelle attività quotidiane (disbrigo pratiche, lavanderia, lavoro flessibile, ecc.)
	- Trasporti casa-lavoro (car sharing, car pooling, abbonamento dei mezzi pubblici, servizio di trasporto aziendale, ecc.)
	- Eventi culturali e ricreativi (gite, concerti, teatro, ecc.)
	- Microcredito, prestiti, finanziamenti
	- Abitazione (alloggi aziendali, rimborso interessi passivi mutuo/ristrutturazione)
Area Famiglia	- Servizi per i figli (asilo nido, rimborso spese scolastiche e sanitarie, borse di studio, campus estivi, consulenze pediatriche e psicologiche, ecc.)
	- Soluzioni a sostegno della genitorialità (congedi, aspettative, permessi retribuiti, congedi di paternità)
	- Servizi per gli anziani (soggiorno presso Rsa, prestazioni domiciliari, rimborso spese per le cure, ecc.)
	- Microcredito, prestiti, finanziamenti
	- Abitazione (alloggi aziendali, rimborso interessi passivi mutuo/ristrutturazione)

Fonte: Indagine CENSIS 2018, dati rielaborati nel 1° Rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale

- Contenuto delle prestazioni offerte, con l'individuazione di circa 6 macro aree, così raggruppate: - *cost saving*, cioè tutte le iniziative di supporto al reddito (buoni pasto, convenzioni per libri scolastici, convenzioni con assicurazioni e banche) - *time saving*, cioè le iniziative che consentono di risparmiare tempo (mensa aziendale, servizi di trasporto) – *work life balance*, ovvero conciliazione vita lavoro – *people care*, ovvero i servizi per i familiari (minori e giovani e anziani non autosufficienti) – *wellness*, che comprende servizi dalle campagne di prevenzione, passando per sportelli medici fino a palestra e relax – *professional development*, ossia servizi volti allo sviluppo professionale e alla formazione⁶⁸. Di seguito verranno riportate due tabelle, sintetizzanti ciò che è stato appena detto.

⁶⁸ Cfr. 1° Rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale p 32

Tabella 9:

2) <i>Classificazione dei benefits in base al contenuto delle prestazioni</i>	
Cost-saving o servizi di supporto al reddito	- Convenzioni per acquisto libri per i figli
	- Convenzione servizi medici
	- Convenzione con professionisti per lavori domestici
	- Convenzioni con banche-assicurazioni
	- Consulenza legale-finanziaria
	- Convenzioni con aziende per il trasporto
	- Convenzioni con asili nido esterni
	- Convenzioni con palestre, cinema, teatri, esercizi commerciali, ecc.
	- Convenzioni per gestione contabile/dichiarazioni;
	- Ticket pasto
	- Alloggi a prezzi agevolati
	- Spaccio aziendale
	Time-saving o servizi salvatempo
- Spesa pronta con prodotti locali con consegna in azienda ai dipendenti	
- Car-pooling e Car-Sharing negli spostamenti casa-lavoro;	
- Servizio lavanderia/stireria	
- Disbrigo pratiche burocratiche-amministrative	
- Acquisto biglietti eventi culturali/ricreativi	
- Lavaggio e assistenza auto	
- Servizio pasti take-away	
- Raccolta pacchi da corrieri	
Work life balance o conciliazione vita-lavoro	- Banca Ore
	- Flessibilità Orario in entrata e uscita (orario scorrevole)
	- Telelavoro
	- Part-time
	- Congedi parentali
	- Job Sharing

Fonte: Indagine CENSIS 2018, dati rielaborati nel 1° Rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale

Tabella 10:

2) <i>Classificazione dei benefits in base al contenuto delle prestazioni</i>	
People care o servizi di cura	Figli piccoli:
	- Asilo nido aziendale
	- Convenzioni con asili nido esterni
	- BabySitting/Tata a domicilio
	- Colonie/Centri estivi Baby Parking/Spazi Giochi per Servizi Pre-Scuola e Servizi Dopo Scuola
	Figli adolescenti:
	- Supporto per studio post scuola
	- Attività sportive e culturali
	- Campus estivo
	- Stage formativo estivo per figli dei dipendenti
	Anziani:
	- Trasporto da casa verso le strutture sanitarie
Wellness o servizi di benessere	- Badante
	- Assistenza notturna
	- Programmi di medicina preventiva
	- Punto d'Ascolto interno/Counselling
	- Sportello Medico interno
Professional development o servizi per lo sviluppo professionale	- Palestra aziendale/zone relax
	- Corsi di formazione oltre gli obblighi di legge
	- Congedi formativi/Permessi per lavoratori-studenti
	- Borse di specializzazione
	- Biblioteca aziendale
- Volontariato d'Impresa	

Fonte: indagine Censis, 2018

2.3 I controversi fringe benefit

I fringe benefit sono benefici accessori, di natura diversa, un tipo di emolumento retributivo corrisposto dall'azienda a particolari categorie di lavoratori dipendenti come forma remunerativa complementare alla retribuzione monetaria.

Come precedentemente definito, consistono nell'erogazione di beni e servizi a favore dei lavoratori quali vantaggi accessori: dall'uso di una vettura aziendale, di un telefono cellulare aziendale o di palestre, ai buoni pasto e altre forme di benefit o incentivi. La casistica dei benefits ai dipendenti è molto ampia, ma i principali e più diffusi fringe benefit sono i buoni pasto, le auto aziendali, il cellulare aziendale, le abitazioni, i prestiti personali agevolati per i dipendenti (a tassi inferiori a quelli di mercato) e le borse di studio.

I fringe benefit fanno parte della macro-categoria dei compensi in natura, cioè sono quella parte di retribuzione che non è corrisposta dal datore in denaro in busta paga bensì attraverso l'erogazione di beni e servizi che vanno comunque nel "cedolino".

Questi benefici aggiuntivi fanno parte della categoria della retribuzione accessoria e, in quanto tali, sono assoggettati a una particolare disciplina circa la tassazione IRPEF e i contributi INPS.

Ad esempio i buoni pasto sono sempre esclusi dalla tassazione fino all'importo di Euro 5,29 giornalieri⁶⁹, le autovetture concesse in uso promiscuo al lavoratore, per lavoro e per uso privato, sono tassabili in misura pari al 30% del costo chilometrico determinato in base alle tabelle ACI sulla percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri. La deducibilità per l'impresa è pari al 70% dei costi e l'Iva può essere interamente detraibile in caso di riaddebito del fringe benefit al lavoratore.

Sui premi di risultato e sul welfare aziendale è intervenuta l'Agenzia delle Entrate, apportando, con la circolare 5E del 29 marzo 2018⁷⁰, chiarimenti in merito ad alcuni aspetti normativi, contributivi e fiscali riguardanti le quote destinate dall'impresa alla previdenza complementare, alla sanità integrativa, alle polizze assicurative e a benefit di welfare aziendale.

Con specifico riferimento al welfare aziendale e contrattuale, la circolare chiarisce che i benefici fiscali vengono garantiti sia per le misure a sostegno dei dipendenti definite dalla contrattazione collettiva decentrata - vale a dire aziendale o territoriale - che per quelle definite dalla contrattazione di livello nazionale, ovvero nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).

Tale *favor* fiscale peraltro riguarda non solo le opere e servizi disciplinati dalla già citata lettera f, comma 2 dell'articolo 51 del TUIR (prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto), ma anche tutte le somme e i valori disciplinati dalle successive lettere f-bis (istruzione e sostegno alla genitorialità), f-ter (sostegno alla non autosufficienza) e f-quater (forme assicurative per la non autosufficienza) precedentemente analizzate⁷¹.

L'Agenzia delle Entrate si è nuovamente pronunciata a gennaio 2019 in merito alle categorie di dipendenti per i quali possono essere deducibili interventi di welfare aziendale, allargandone l'interpretazione.

Secondo l'Agenzia, infatti, il regime fiscale agevolato previsto dall'articolo 51 del TUIR va applicato anche agli stagisti (titolari di reddito assimilato) ai sensi dell'art. 52 del TUIR che, ai fini della determinazione della base imponibile dei redditi assimilati, rinvia alle regole fissate dall'art. 51, e quindi anche a quelle previste per il welfare aziendale e i fringe benefit. Lo stesso può valere per un

⁶⁹ Cfr. Testo Unico delle Imposte sui Redditi Art. 51, comma 2, lett. c)

⁷⁰ La circolare, redatta dall'Agenzia delle Entrate d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, chiarisce: il regime di tassazione per i premi di risultato (che, in base alla scelta del lavoratore, possono essere convertiti in benefit e misure di welfare); le misure di favore per le somme premiali destinate alla previdenza complementare e per quelle relative al premio di produttività e assistenza sanitaria integrativa; approfondisce, anche con un approfondimento terminologico, il tema dei premi e delle polizze contro i rischi di non autosufficienza; interviene nell'ambito del welfare aziendale e contrattuale.

⁷¹ Si precisa che, qualora tali misure non siano introdotte con il coinvolgimento delle parti sociali o attraverso un regolamento in ottemperanza ad obbligo negoziale (anche unilaterale), la deducibilità dell'importo è limitata ad un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille.

contratto di somministrazione a tempo determinato poiché, indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata, anche questi è titolare di reddito di lavoro dipendente, la cui base imponibile è determinata ai sensi dell'articolo 51 del TUIR.

Viene però chiarito dall'Agenzia che, per accedere alla deducibilità prevista dall'articolo 51 del TUIR, è necessario che il piano di welfare sia realizzato in modo tale da far rientrare queste figure professionali all'interno di una categoria omogenea di dipendenti dal momento che, come confermato, gli interventi di welfare aziendale, per essere deducibili, non possono essere "ad personam".

Dagli ultimi dati 2018 dell'Osservatorio OCSEL, i fringe benefits risultano essere al primo posto tra i servizi aziendali e le convenzioni stipulate nel 2016-17, rappresentando il 63% (se pure accorpati ad altri servizi e forme di sostegno) delle misure di welfare aziendale negoziate dalle parti sociali nei contratti che hanno regolamentato l'istituto del welfare integrativo nello scorso biennio⁷².

La tabella 11 riporta in dettaglio le diverse misure di welfare aziendale negoziate nei contratti collettivi degli anni 2016-2017.

Tabella 11: Misure di welfare aziendale negoziate nei contratti collettivi 2016-2017. Valori %

	val. %
Servizi aziendali e convenzioni	63,0
<i>di cui:</i>	
- Fringe benefits (*)	63,0
- Rimborsi spese scolastiche	33,0
- Mensa	31,0
- Carrello della spesa	27,0
- Trasporti	17,0
- Asilo nido infanzia	13,0
- Borse di studio	10,0
- Ludoteca/dopo scuola	7,0
- Sostegno potere di acquisto	1,0
Fondi integrativi	49,0
<i>di cui:</i>	
- Previdenza complementare	68,0
- Assistenza sanitaria	64,0
- Altre forme di bilateralità	17,0
Miglioramento disposizioni legislative e normative	23,0
<i>di cui:</i>	
- Congedi parentali	38,0
- Maternità/paternità	34,0
- Malattia, infortunio	32,0
- Permessi giornalieri	31,0
- Conciliazione vita/lavoro	29,0
- Handicap L. 104/92	9,0
- Part-time reversibile	2,0
- Ferie solidali	2,0

Fonte: Elaborazione su dati Ocsel

⁷² Sbarra L., Benaglia R., Munno A.R., Spiller S. (2018), *cit.*, p. 45

(*) Comprende: Fondo sostegno affitto, coperture assicurative agevolate, permessi aggiuntivi per cure parentali, convenzioni con enti, società cooperative per assistenza a disabili, il servizio di maggiordomo aziendale, sconti, convenzioni per colonie e campus per i figli dei dipendenti, agevolazioni varie per viaggi, shopping, salute e benessere e tempo libero, promozione e diffusione della cultura «zero infortuni» per garantire il benessere dei lavoratori, permessi di scopo per visite specialistiche

Per quanto concerne, in particolare, le imprese associate a Confindustria, interessanti dati sull'utilizzo del welfare sono forniti dalla recentissima indagine sul lavoro del 2018 realizzata dalla stessa organizzazione di rappresentanza⁷³, che si riferisce a un campione di 4.207 aziende che impiegano 726.642 lavoratori. L'indagine, nel descrivere la variegata offerta di benefit ai propri dipendenti non dirigenti, ha registrato anche la diffusione di ciascun servizio di welfare per dimensione aziendale e per fonte istitutiva del welfare: decisione unilaterale, previsione da contratto aziendale e negoziazione nei contratti collettivi nazionali.

Emerge, relativamente a quanto interessa nella presente analisi, che l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare sono diffuse soprattutto in attuazione di quanto previsto dai CCNL e con percentuali decisamente elevate nelle grandi imprese, rispetto alle micro e alle piccole e medie aziende. Viceversa, le somministrazioni di vitto (ad esempio tramite mense aziendali), così come i fringe benefit e i servizi di trasporto collettivo vengono messi a disposizione dei dipendenti principalmente per decisione unilaterale delle aziende associate. Infine, per quanto riguarda le somme e i servizi di educazione, istruzione, ricreazione, le borse di studio per i familiari, così come le forme di assistenza a familiari anziani/non autosufficienti e le somme e i servizi con finalità di educazione, assistenza o culto (ovvero gli oneri di utilità sociale con finalità di cui al comma 1, art. 100 del già citato TUIR) si registra l'incidenza più elevata della previsione di welfare da contratto aziendale o da decisione unilaterale, piuttosto che da previsione della contrattazione collettiva nazionale.

Va infine sottolineato un generale *favor* delle parti sociali verso un progressivo ampliamento dei servizi e delle prestazioni previste dalla normativa, e al contempo la volontà, soprattutto di parte sindacale, di scongiurare il rischio che l'intervento normativo si spinga verso benefit che non sono prestazioni o servizi di welfare in senso stretto, ma che rientrano piuttosto nelle agevolazioni e che, in quanto tali, non coprono i bisogni sociali dei lavoratori e delle loro famiglie, favorendo la pressione sui redditi familiari per l'incremento della spesa sociale privata.

I sindacati puntano non a un welfare legato ai benefici fiscali, come delineato dalle ultime leggi di bilancio, ma a un welfare privato inteso quale pilastro di tutela integrativa per i lavoratori e i loro

⁷³ Centro Studi Confindustria, Mazzolari F., Morleo G. (a cura di) (2018), *Indagine Confindustria sul lavoro del 2018*, Nota dal CSC n. 05/18 del 13 novembre 2018

nuclei familiari, soprattutto quelli che versano in maggiori difficoltà e a più basso reddito, che vedono nel welfare integrativo uno strumento fondamentale per colmare le carenze e la progressiva erosione del welfare pubblico.

Il tema dei *fringe benefit* divide le organizzazioni di rappresentanza economica e sociale del nostro paese: tutte le sigle sindacali, infatti, puntano a riconfermare gli incentivi pubblici per i soli bisogni sociali (conciliazione vita-lavoro, genitorialità, cura degli anziani per l'invecchiamento della popolazione, disabilità – non solo L.104/1992⁷⁴, non autosufficienza) e a un riscontro dei risultati sociali sulla vita delle persone e delle famiglie degli stessi incentivi, escludendo o riducendo fortemente i fringe benefits, che invece rappresentano, come si è detto, una quota consistente nella contrattazione di secondo livello, soprattutto aziendale.

Un aspetto, quello che attiene alla natura dei servizi e delle prestazioni di welfare, sul quale emerge un disaccordo con le parti datoriali, che considerano invece favorevolmente l'ampia gamma di possibilità offerte ai lavoratori con il welfare contrattuale, che permette loro di scegliere liberamente in una vasta piattaforma i servizi che ritengono maggiormente confacenti ai loro bisogni, compresi i tanto criticati fringe benefits, se di loro gradimento. Vi è una netta contrarietà a una selezione e, quindi, a una restrizione di prestazioni o servizi decisa a monte dal legislatore perché questa ridurrebbe la possibilità di scelta degli stessi lavoratori.

⁷⁴ Legge 5 febbraio 1992 n. 104, *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, in G.U. Serie generale n. 39 del 17.2.1992, Supplemento ordinario n. 30

CAPITOLO 3. UNA QUANTIFICAZIONE DEL VALORE DEL WELFARE

3.1 Il peso economico dell'industria del welfare

Il nostro paese è sempre stato molto attento all'assistenza dei cittadini ed infatti, è stato per numerosi anni, nella media Europea per la spesa in welfare, ma, le mutate necessità dei cittadini e la difficoltà dello Stato nell'ottenere le risorse necessarie alla soddisfazione di queste, hanno portato alla necessità di un affiancamento del privato al pubblico.

Le mutate necessità dei cittadini si riferiscono in particolare a due fattori:

- La famiglia, che ha una composizione ben diversa dal secondo dopoguerra: più single, separati e divorziati, quindi, data la mutata composizione, è necessaria sussidiarietà alle famiglie a livello territoriale.
- Il mutato contesto socio-culturale, che ora vede al centro delle necessità la salute. E' quindi necessario assicurare la qualità della vita, e la conciliazione tra vita e lavoro (ambito sempre più importante)

In effetti, per quanto riguarda il welfare si può parlare di una vera e propria "industria", non solo per quanto riguarda quello pubblico, che ha avuto un valore nel 2018 di circa 544,5 miliardi di euro, ma soprattutto per quello che riguarda il privato. Nonostante ancora in pochi lo sappiano, il welfare privato interessa miliardi di euro, ed in particolare il welfare visto come domanda delle famiglie per servizi e prestazioni ha mosso nel 2018, 143,4 miliardi di euro, pari all'8,3% del nostro Prodotto interno lordo. Per raggiungere il totale di 708,8 miliardi di euro di spesa per servizi di welfare mancano all'appello i circa 20,9 miliardi di euro spesi in welfare occupazionale, che andranno probabilmente a crescere nei prossimi anni visto il trend crescente che sta avendo questo settore.

Interessante è anche la composizione dei numeri forniti. Partendo dai numeri per il welfare pubblico, la spesa è così divisa nelle varie aree di intervento:

- 341,4 miliardi di euro in Previdenza e protezione.
- 113,6 miliardi nella Sanità.
- 17,2 miliardi per l'Assistenza, tra cui rientrano: assistenza per anziani e bisognosi, assistenza a bambini e assistenza familiare.
- 61,2 miliardi per l'Istruzione.
- 11,2 miliardi per la Cultura ed il tempo libero.

Dati forniti da: Rapporto sul bilancio di welfare delle famiglie italiane" MBS Consulting 2019.

Per avere un' idea di come nostra spesa pubblica si sta muovendo nel campo del welfare, la Nota di Aggiornamento del Def del 9/2018 fornisce dei dati che ne evidenziano i cambiamenti avvenuti e le stime future:

Tabella 12: Dati espressi come quote percentuali sul PIL

	2010	2015	2020	2025	2030	2040
Spesa sanitaria	7,1%	6,7%	6,4%	6,6%	6,8%	7,3%
Long term care e Assistenza	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%
Istruzione	3,9%	3,6%	3,4%	3,3%	3,2%	3,1%
Ammortizzatori sociali	0,7%	0,9%	0,7%	0,7%	0,7%	0,6%
Pensioni	14,8%	15,7%	15,2%	15,8%	16,7%	18,3%

Fonte dati: NADEF 9/2018

Il nostro livello di spesa pubblica in tali settori, si attesta poco sotto la media dei principali paesi Europei e, ad indicarlo è l'ultima ricerca effettuata da Eurostat nel 2016. La nostra spesa in welfare era pari al 7% del PIL, inferiore a Francia, Germania, UK e alla media Europea (7,1%).

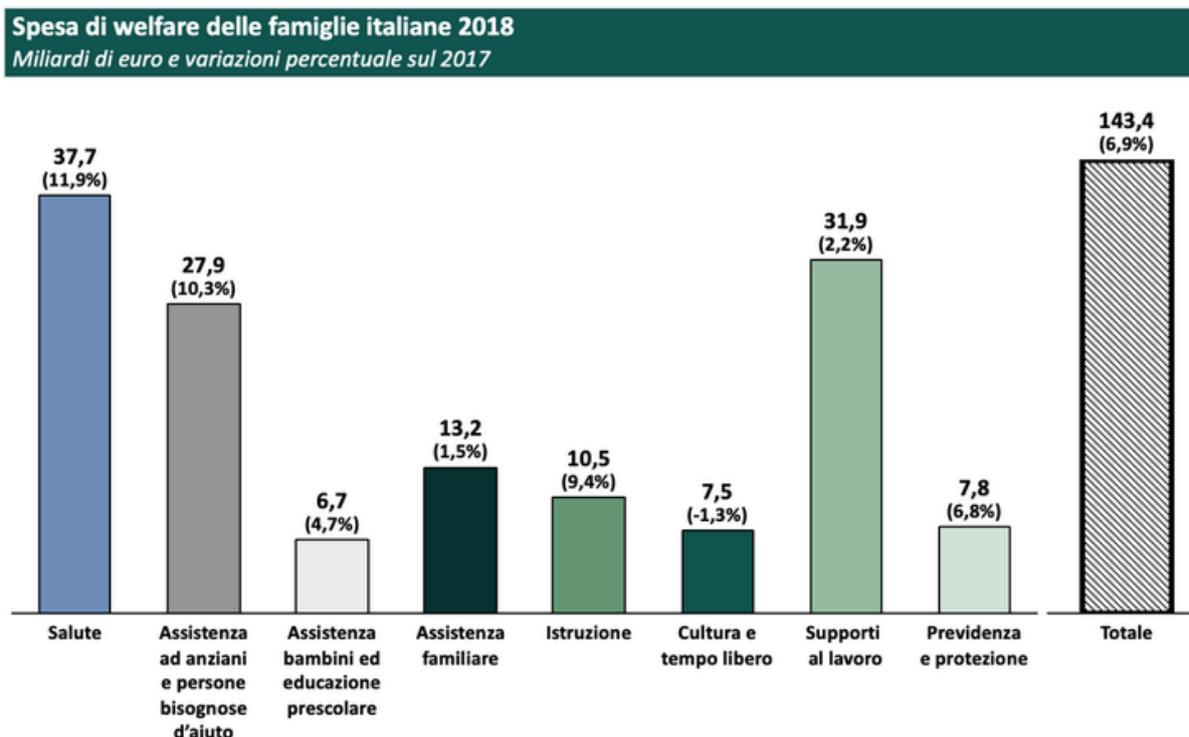
Come precedentemente detto, la curva dell'assistenza pubblica e *long term care* si prospetta quasi stabile, piatta, mentre interessante è il taglio che le nostre istituzioni stanno attuando dal 2010 al 2020 alla spesa per la sanità, dello 0,7% del PIL. Nel futuro, inevitabilmente, la spesa pubblica è destinata ad aumentare, proprio per le nuove necessità dei cittadini, l'invecchiamento della popolazione e l'innovazione necessaria.

I 143,4 miliardi di euro spesi dalle famiglie italiane sono così suddivisi:

- 7,8 miliardi di euro in Previdenza e protezione.
- 37,7 miliardi nella Sanità (dato che ha registrato il maggior aumento rispetto al 2017; +11,9%).
- 47,8 miliardi per l'assistenza, divisa sempre in tre aree.
- 10,5 miliardi per l'istruzione

- 7,5 miliardi per Cultura e tempo libero
- 32 miliardi nell'area dei Supporti al lavoro (altro dato in notevole aumento)

Grafico 13



Fonte: "Rapporto sul bilancio di welfare delle famiglie italiane" MBS Consulting 2019.

La maggiore percentuale del totale è rappresentata dalla spesa sostenuta dalle famiglie per l'assistenza e, a tal proposito è stato preso come indicatore da analizzare l'assistenza verso anziani e non autosufficienti. Questa voce ha subito un boom nel 2018, registrando un +10,3% rispetto all'anno precedente. Considerando il nucleo di 2000 famiglie preso come campione da MBS Consulting nella sua analisi, i 27,9 miliardi totali di spesa corrispondono a circa 13.306 euro annui per famiglia spesi in tale voce. Si tratta quindi di una spesa elevata e, spesso uno dei familiari rinuncia al proprio lavoro per occuparsi direttamente di chi necessita aiuto, data la mancanza di forme di aiuto domiciliare. Inoltre le stime future indicano che la spesa per la cosiddetta *long term care* non aumenteranno e quindi ci si chiede perché non cercare di seguire il modello tedesco, che si basa sulla contribuzione obbligatoria, ma privata. E' sempre lo Stato che regola e controlla, ma istituti privati gestiscono i fondi e erogano le prestazioni⁷⁵. In Italia, invece, questo genere di assistenza è obbligo delle Regioni. Queste, programmano e regolamentano sia l'assistenza sociale,

⁷⁵ Cfr. Corriere della Sera- 30 Aprile 2019- p 28

che quella sanitaria. Sono però le Asl e i Comuni che si occupano del finanziamento e dell'erogazione di tali sussidi⁷⁶.

Ultimi, i 20,9 miliardi di euro spesi in welfare occupazionale e così suddivisi:

- 8,6 miliardi nella Previdenza e protezione
- 3,9 miliardi nella Sanità
- 0,6 miliardi nell'Assistenza
- 0,4 miliardi per l'Istruzione
- 0,2 miliardi per Cultura e tempo libero
- 7,2 miliardi nei Supporti al lavoro (interessante è la presenza di questa categoria nelle spese private e non pubbliche)

Già da questi primi dati forniti è chiaro come il welfare, non solo pubblico, muova una sostanziosa parte del nostro PIL e andrebbe visto quindi, non solo come un costo, ma come un'opportunità sia per imprese che per lo stato. Per rendere l'idea, il volume dell'industria del welfare è maggiore dell'industria assicurativa, del settore alimentare e di quella della moda e del mobile. Questo settore richiede però degli interventi, in quanto la sua evoluzione è stata confusa e caotica tanto nel welfare privato che in quello pubblico. Sono necessari infatti investimenti, non solo a breve termine, un adattamento in termini di infrastrutture e un'integrazione efficiente tra i vari soggetti in gioco:

- Famiglie
- Stato
- Aziende

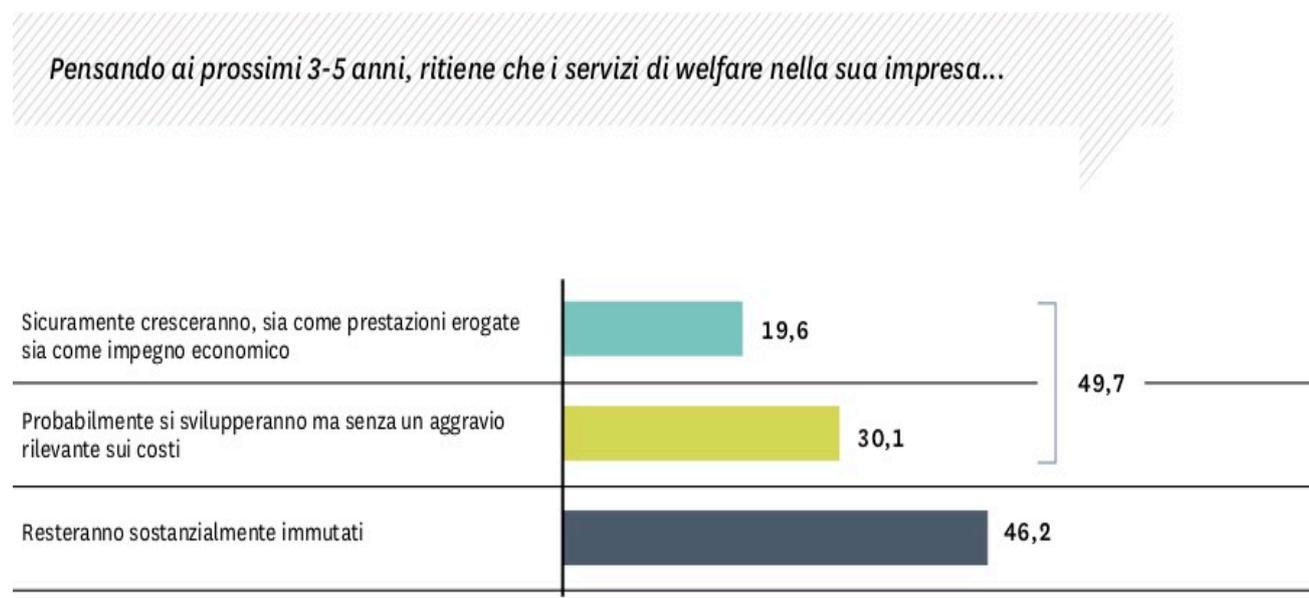
L'industria del welfare, in particolare quello aziendale risulta quindi una grossa opportunità per numerosissimi soggetti. Come illustrato nel capitolo 2, parlando dei soggetti coinvolti, si è giunti alla conclusione che essi sono numerosi e di qualsiasi tipo, non solo le imprese e i lavoratori ma anche i sindacati, lo stato, enti no profit e tutti quei provider, che come visto, possono essere enti di qualsiasi genere. Quindi, oltre ad opportunità, risulta un perfetto metodo per far incontrare domanda e offerta di servizi di qualsiasi tipo.

Data una prima quantificazione dell'enorme industria conosciuta con il nome di welfare, l'attenzione ora sarà posta su quei 20,9 miliardi mossi dal welfare aziendale. La crescita di questo

⁷⁶ Cfr. Luigi Mauri, Alessandro Pozzi, "Le politiche di long term care in Italia. I principali nodi del dibattito." 2007 -p 4

settore è stata sorprendente in questi anni, e, è ormai fatto certo che, conseguenza diretta è la crescita delle imprese che implementano tali piani, sia che esse siano di piccole, che di grandi dimensioni. Ad oggi, circa il 20% delle imprese operanti in Italia hanno sviluppato politiche di welfare, e secondo una buona parte delle imprese studiate nel “Rapporto welfare index PMI” del 2019, oltre ad aumentare in termini di imprese, aumenteranno i servizi forniti nei prossimi 3-5 anni.

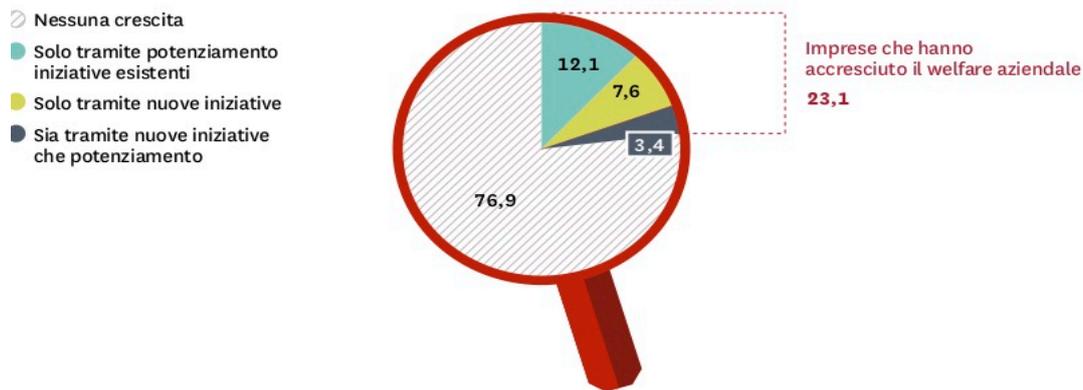
Grafico 14: Prospettive a medio termine del welfare. Dati in quote percentuali.



Fonte dati: Rapporto welfare index PMI 2019

Basti pensare che solo nell’ultimo anno la percentuale di imprese che ha aumentato i servizi di welfare è del 23,1%, sia potenziando le iniziative esistenti, che aggiungendone di nuove.

Grafico 15 : Variazioni di iniziative di welfare nell'ultimo anno. Dati in quote percentuali

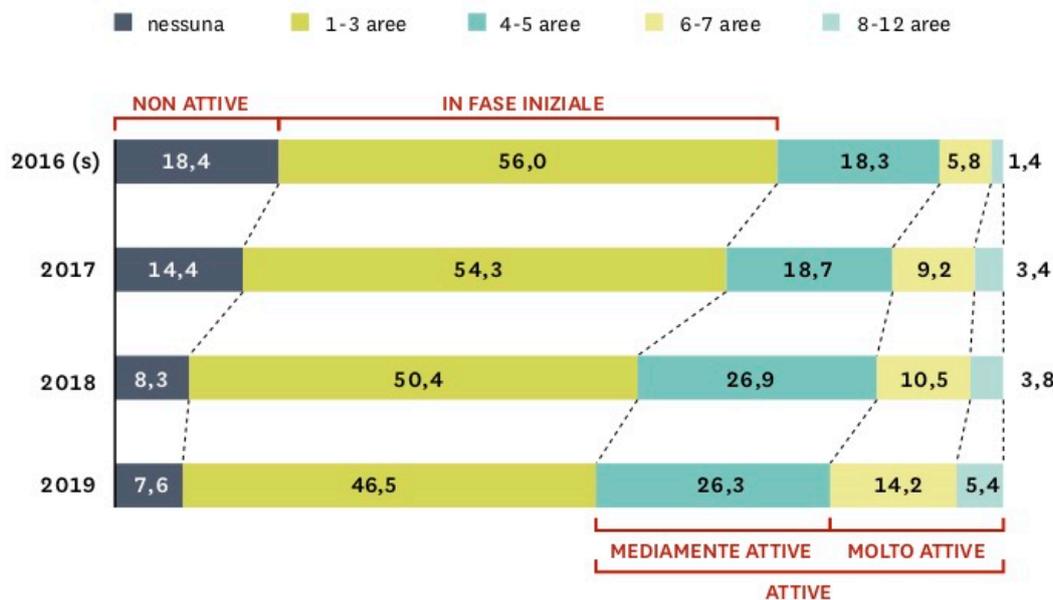


Fonte: Rapporto welfare index PMI 2019

Come detto, non solo aumenteranno i servizi forniti dalle aziende, ma anche il numero di aziende attive sotto questo aspetto. E' quindi necessario dare un quadro di quelle che sono le imprese attive in almeno un'area delle 12 descritte nel capitolo precedente.

Grafico 16: Ampiezza del welfare aziendale

PERCENTUALE DI IMPRESE PER NUMERO DI AREE COPERTE (CONSIDERATA ALMENO UNA INIZIATIVA PER AREA)



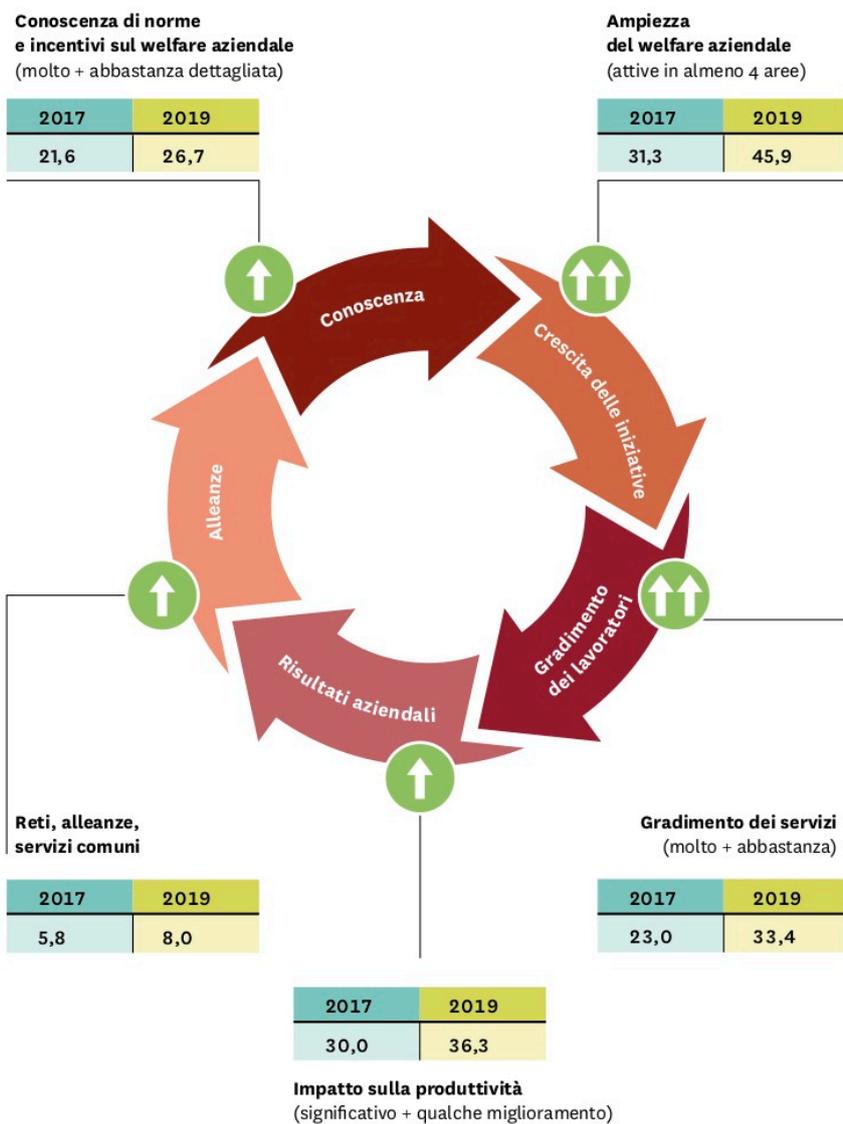
Fonte: Rapporto welfare index PMI 2019

⁷⁷Bisogna però ricordare, che il settore è tutt'altro che maturo e che la serie successiva di modifiche normative ha confuso molto le idee, portando a quello sviluppo disordinato di cui tanto si è parlato in precedenza. A tal proposito, pur risultando ripetitivo, è necessario ribadire che, solamente il 26,7% delle imprese coinvolte nello studio possiede una conoscenza precisa dell'argomento.

⁷⁷ I grafici riportati n°5 e 6 sono contenuti nel "Rapporto welfare index PMI" 2019 e sono stati realizzati su un campione di circa 4560 imprese, tutte rientranti nella categoria di piccole-medie imprese.

Interessante è anche il successivo grafico, che mostra come la maggior conoscenza del welfare aziendale porti ad una crescita delle iniziative, a maggiori risultati aziendali e ad alleanze. Quindi il welfare può essere il motore non solo della tutela del lavoro, ma di una ripresa economica, partendo proprio dalle PMI, che caratterizzano il nostro paese.

Grafico 17: Circolo virtuoso del welfare



Fonte: Rapporto welfare Index PMI 2019

Il ciclo virtuoso del welfare è fondamentale per capire l'importanza del welfare aziendale per le imprese. Il primo passo è la conoscenza, che, anche se sappiamo essere ancora bassa, come conseguenza diretta, porta all'aumento delle iniziative, visto l'alto grado di gradimento, e la necessità di avere pacchetti di welfare completi. Conseguenza dell'aumento delle iniziative, è inevitabilmente, il gradimento dei lavoratori, che, ottenuti i servizi di cui hanno bisogno, non possono che essere soddisfatti. Si è soliti associare al benessere dei lavoratori, e alla soddisfazione

di questi ultimi, per iniziative nei loro confronti, un aumento della produttività. Ed infatti, come mostra il grafico, il passaggio successivo, è l'aumento della produttività. I dati presenti nel grafico, indicano un impatto del welfare aziendale sulla produttività sempre maggiore. Si è passati da un impatto sulla produttività del 30% nel 2017 al 36,3% nel 2019. La ricerca effettuata, ha dimostrato che dopo il miglioramento dei risultati aziendali si giunge alle alleanze tra imprese. Queste possono derivare da aiuti nell'implementazione di piani di welfare, fornitura dei servizi ed altri ancora, alleanze che portano la conoscenza da impresa a impresa, per poi proseguire con le altre fasi del circolo.

Altri dati rilevanti nella quantificazione dell'industria del welfare sono quelli riguardanti la presenza di misure di welfare nei contratti collettivi depositati nell'ultimo anno. Dei 16.367 contratti attivi (di cui 13.352 aziendali e 3.015 territoriali), il 46,1% prevede al suo interno misure di welfare. Di notevole importanza è stato l'aumento percentuale rispetto al 2017, infatti in quell'anno erano solo il 30,8% i contratti che prevedevano misure di welfare. Inoltre, tra i 16.367 contratti depositati, il 78,7% prevede di raggiungere obiettivi di produttività, il 59,3% di redditività, il 47,9% di qualità e il 14,1% prevede piani di partecipazione⁷⁸. Questa è l'ulteriore prova delle potenzialità del settore, per la quale basterebbero pochi semplici chiarimenti, al fine di sfruttarlo al massimo nei successivi anni.

3.2 Una stima dell'incidenza dei provvedimenti normativi sul bilancio dello Stato

Data l'importanza delle modifiche introdotte dal legislatore nel triennio 2016-2018, preso come punto di riferimento per la nuova normativa sul welfare, senza dubbio ci saranno state delle ripercussioni sul bilancio dello Stato. La quantificazione non è affatto facile, in quanto non ha interessato solo una particolare voce, ma numerose. La voce riguardante le entrate tributarie, infatti, può essere stata influenzata in molteplici modi, dall'imposta sostitutiva IRPEF per i premi di produttività, dai premi convertiti in servizi, che quindi non rientrano nel computo del reddito imponibile, ma anche dalle numerose somme e prestazioni non rientranti nel computo del reddito da lavoro dipendente introdotti dall'articolo 51 del TUIR, fino a toccare imposte indirette e imposte dirette sulle imprese datrici di lavoro. L'analisi sarà quindi svolta come confronto tra i rendiconti dello Stato, prima tra 2015 e 2016, per vedere gli effetti del primo blocco di novità, e poi fino all'attuale Bilancio di previsione. Per ogni rendiconto, l'attenzione sarà rivolta principalmente all'imposta sul reddito delle persone fisiche, e successivamente alle imposte interessanti le imprese

⁷⁸Cfr. 2° Rapporto CENSIS-EUDAIAMON sul welfare aziendale

che implementano piani di welfare e alla variazione delle entrate derivanti da imposte indirette, interessanti per il fatto che con l'erogazione di premi sotto forma di servizi di welfare, non imponibili, il lavoratore non disporrà più di quelle somme di denaro e cambieranno le sue abitudini. Primo argomento da trattare è sicuramente legato alle entrate dello Stato derivanti da IRPEF. L'imposta sul reddito delle persone fisiche è un'imposta diretta, progressiva a scaglioni. La base imponibile IRPEF è calcolata come sommatoria di 6 classi di reddito, ovviamente quella su cui sarà rivolta la nostra attenzione è la classe riguardante i redditi da lavoro dipendente, senza però dimenticare i redditi d'impresa.

Per avere un quadro generale, è necessario illustrare brevemente la situazione antecedente le innovazioni introdotte dal 2016, prendendo come campione di riferimento l'anno 2015.

Nell'anno 2015, le entrate tributarie dello Stato, derivanti da IRPEF, si sono attestate intorno a 176,175 miliardi di euro. Di questi, la maggior parte è costituita da ritenute dipendenti del settore privato (76,152 miliardi) e ritenute dipendenti del settore pubblico (64,906 miliardi). A questi vanno aggiunti 4.298 milioni di euro derivanti da addizionale comunale dell'IRPEF e 11.322 milioni da addizionale regionale dell'IRPEF. A differenza dei successivi anni d'imposta, nel 2015 non si godeva della possibilità di assoggettare a imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali comunali e regionali (per questo citate), del 10%, i premi di produttività ed erano previste limitate somme e servizi non rientranti nel computo della base imponibile. A proposito, è bene ricordare che il reddito da lavoro dipendente comprende i compensi per prestazioni di collaborazione coordinate e continue, compresi i collaboratori a progetto, i sussidi e le prestazioni di previdenza complementare, i premi di produttività (che come sappiamo fino al 2015 non sono soggetti a imposta sostitutiva) e la quota TFR liquidata mensilmente. I redditi da lavoro dipendente hanno raggiunto in tale anno d'imposta circa 432 miliardi di euro.

Nel 2016, anno dell'introduzione delle novità normative, le entrate statali dovute a IRPEF sono state di 180,673 miliardi di euro, quindi in aumento rispetto all'anno precedente. Le maggiori quote sono sempre dovute a redditi derivanti dal settore privato (74,358 miliardi) e dal settore pubblico (70,436 miliardi). In tale anno, il reddito da lavoro dipendente è pari a 438 miliardi di euro, dato in aumento rispetto all'anno precedente, e sono anche in aumento i lavoratori. Tale miglioramento è dovuto in parte alla reintroduzione della tassazione agevolata, infatti, se si considerano gli importi dei premi, l'aumento di redditi da lavoro dipendente raggiunge il 2% rispetto all'anno precedente. Mutamenti nella composizione e nell'ammontare delle entrate, anche se ancora di entità moderata, quindi, già si sono potuti osservare. In particolare, per tale anno, la quota di retribuzione sottratta all'ordinaria

applicazione dell'IRPEF, dovuta all'introduzione dell'imposta sostitutiva, ha interessato 1,9 milioni di persone circa, per un ammontare di 2 miliardi di euro circa. Di questi, 44 milioni di euro sono stati erogati sotto forma di benefit, che, non rientrano nel computo della base imponibile. Se andiamo a guardare da vicino questa forma retributiva, nel 2016 ha interessato circa 70.000 soggetti, pari a quasi il 4% dei soggetti interessati da tassazione agevolata. Un primo risultato, ottenuto già nel primo anno di reintroduzione di agevolazioni legate ai premi di produttività è consistito nell'aumento del valore medio di reddito da lavoro dipendente, da 20.680 euro a 20.774 euro. Questa è la prima prova dell'efficacia che ha avuto la reintroduzione di tale tassazione agevolata, e questo risultato tiene conto solo dei vantaggi legati ai premi di produttività, ma come sappiamo gli interventi non si sono limitati solo a quello.

Nel periodo di imposta 2017, ultimo anno di cui sono disponibili dati, forniti dal MEF, come ben sappiamo, è continuata la politica di incentivi fiscali, e come nell'anno precedente ha avuto effetti rilevanti sulle casse dello Stato. Le entrate IRPEF si sono attestate a 182.661 miliardi di euro, quindi con una variazione positiva rispetto all'anno precedente, nonostante gli effetti negativi dovuti all'ampliamento dei destinatari e degli importi dei premi delle agevolazioni sui premi di produttività. La maggior parte di questi, sempre occupata dalle ritenute su redditi dei dipendenti del settore privato (75,760 miliardi) e del settore pubblico (71,308 miliardi). In quest'anno, il reddito da lavoro dipendente ha raggiunto i 449 miliardi di euro, proseguendo la crescita. Oltre ad essere aumentato il totale di tale tipologia di reddito, precisamente del 2,4%, sono aumentati anche i lavoratori. Si sono registrati infatti, oltre 625.700 lavoratori in più rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda i risultati, sono stati sorprendenti, infatti, con il solo aumento dell'importo dei premi a 3000 euro e innalzando a 80 mila euro il reddito assoggettabile a tassazione agevolata, la quota di retribuzione sottratta a IRPEF ha interessato 2,1 milioni di soggetti: +11,9% rispetto all'anno precedente⁷⁹. La variazione percentuale maggiore rispetto all'anno precedente (+35,4%) riguarda l'ammontare di denaro sottratto a IRPEF, raggiungendo i 2,7 miliardi di euro, di cui 94 milioni erogati come benefit, e quindi non rientranti nel computo delle basi imponibili. La distribuzione di premi sotto forma di benefit ha coinvolto 130 000 lavoratori, e l'ammontare dei benefit ha un peso di circa il 3,5% sul totale dei premi, seguendo un andamento direttamente proporzionale rispetto al reddito complessivo.

⁷⁹ MEF, statistiche sulle dichiarazioni fiscali, analisi dei dati IRPEF, anno di imposta 2017. Pubblicazione il 30/5/2019
-p 22

Tabella 18:

Anno	2015	2016	2017
Ammontare IRPEF	176,175 miliardi	180,673 miliardi	182.661 miliardi
Reddito da lavoro dipendente	432 miliardi	438 miliardi	449 miliardi
Redditi dipendenti del settore pubblico	64,906 miliardi	70,436 miliardi	71,308 miliardi
Redditi dipendenti del settore privato	76,152 miliardi	74,358 miliardi	75,760 miliardi
Denaro sottratto a IRPEF	/	2 miliardi	2,7 miliardi

Fonte: MEF

Grafico 19: Crescita IRPEF, percentuale rispetto al totale



Fonte dati: MEF

I primi dati disponibili per il 2018, anno nella quale sono state apportate piccole modifiche alla disciplina, indicano una crescita in linea con gli anni precedenti, anzi leggermente maggiore. Il gettito IRPEF ha portato nelle casse statali 187,457 miliardi di euro, registrando un +2,8% rispetto al 2017. Le ritenute sui redditi dei dipendenti nel settore privato sono state di 78,792 miliardi di euro, mentre quelle del settore pubblico di 73,553 miliardi.

Grafico 20: Crescita IRPEF, percentuale rispetto al totale



Fonte dati: MEF

L'andamento delle entrate tributarie derivanti da IRPEF, però secondo le previsioni per il triennio 2019-2021 è altalenante, al contrario degli scorsi anni. Infatti, secondo il principio di competenza l'andamento sarà di questo tipo, crescita prevista per il 2019, poi una importante diminuzione prevista per il 2020 e in fine una ripida crescita nel 2021:

Tabella 21:

	LB 2018	Assestato 2018	LB 2019		
			2019	2020	2021
Entrate tributarie	508.312	504.693	513.200	541.798	554.559
Entrate ricorrenti	505.879	502.335	510.566	539.392	552.583
Imposta sul reddito delle persone fisiche	196.044	198.792	199.772	197.526	200.332
Imposta sul reddito delle società	41.406	40.255	40.977	41.353	41.709

Fonte dati: MEF

Il bilancio di previsione per il prossima triennio prevede anche una diminuzione progressiva del reddito da lavoro dipendente, che avevamo visto essere in crescita fino ad ora.

Per quanto riguarda l'impresa datore di lavoro, invece i premi di produttività non rientrano mai nel computo di IRES, quindi le agevolazioni sul premio non influenzano particolarmente il gettito derivante dalla contribuzione delle società. Si può però attuare una interessante differenziazione in base alla modalità di erogazione del premio, che mostra come sia più conveniente per l'impresa l'erogazione di tali premi sotto forma di servizi di welfare, come riassunto nella successiva tabella.

Tabella n°22:

Valutazioni di convenienza: erogazione diretta del premio di risultato vs conversione del premio di risultato in servizi di welfare

Erogazione diretta del Premio di Risultato	
Lavoratore	Datore di lavoro
Contribuzione Inps	Contribuzione Inps e altri oneri
Imposta sostitutiva IRPEF 10%	Deduzione integrale IRES
	D.L. 50/2017 decontribuzione per coinvolgimento paritetico dei lavoratori
Conversione del premio di risultato in welfare	
Lavoratore	Datore di lavoro
Esenzione IRPEF	Deduzione integrale IRES
Esenzione Inps c/lavoratore	Esenzione INPS c/datore

Fonte: Portale pensioni&lavoro

Da questa prima analisi risulta quindi, che la tassazione agevolata, con imposta sostitutiva al 10% per l'erogazione dei premi di produttività, ha avuto un impatto notevole sul gettito IRPEF, ma non ha impedito la crescita del prelievo fiscale dello stato con tale imposta. Tale crescita è dovuta principalmente al costante aumento dell'occupazione, che ha aumentato il numero di assoggettati a tassazione ogni anno, che per la maggior parte determinano un aumento delle ritenute su dipendenti pubblici e privati. A questa va aggiunto anche l'aumento progressivo delle retribuzioni lorde pro capite e dei redditi da lavoro dipendente, che costituiscono gran parte dei redditi totali tassati. Inoltre, ha portato a benefici consistenti nell'aumento del numero di lavoratori e del loro

reddito complessivo. Anche l'ampliamento delle somme che rientrano nel comma 2 dell'articolo 51, cioè, quelle che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente hanno remato contro un aumento del gettito IRPEF. Ma, come visto, il numero di soggetti che ha sfruttato tali agevolazioni, non è stato tale da intaccare la crescita del prelievo statale determinato da tale imposta. Ovviamente, tale agevolazione non è stata l'unica determinante di questi miglioramenti, ma ha costituito un ottimo incentivo. Dal punto di vista delle imposte riguardanti l'impresa, la nuova normativa sui premi ha avuto un buon impatto visto il diritto a dedurre tutti i costi legati a servizi offerti ai dipendenti dal computo della base imponibile del reddito d'impresa. Ciò si traduce quindi nella possibilità per le imprese di sfruttare somme di denaro, risparmiate, per investimenti e crescita.

Per quanto riguarda l'IRES, imposta sul reddito delle società, già dal primo anno di introduzione delle agevolazioni in termini di welfare aziendale, l'imponibile dichiarato è sceso rispetto all'anno precedente e si è attestato a 121,6 miliardi di euro (-3,1%). In tale computo ha sicuramente partecipato il tema qui trattato, ma sicuramente di maggiore impatto è stata la possibilità di dedurre integralmente l'IRAP relativa al costo del personale dipendente⁸⁰. Ricordiamo che l'IRAP, imposta regionale sulle attività produttive, permetteva deduzioni limitate riguardanti il costo del personale.

Dal 2017, va ricordato che cambia l'aliquota IRES, che scende al 24%, il che non porta però a mutamenti nelle entrate statali da questa imposta. Infatti, nel 2016 le entrate IRES sono state di 35,251 miliardi e nel 2017 di 35,246 con una piccolissima variazione in negativo. Come mostrato in tabella n°12, il gettito dell'IRES è destinato a crescere nel prossimo triennio, e non di poco. E' necessario dire anche, che i cambiamenti avvenuti sotto il profilo normativo ovviamente sono molteplici, e senza indicazioni precise è difficile quantificare l'incidenza di un singolo provvedimento normativo, come quello sul welfare.

Queste imposte non sono le uniche sulle quali i provvedimenti riguardanti il welfare hanno avuto effetto. La possibilità di avere determinati servizi, concessi dal datore di lavoro, o dovuti per contrattazione, hanno sicuramente cambiato le abitudini e l'impiego di denaro dei lavoratori e delle loro famiglie. Si può dire infatti che è mutato il potere di acquisto di tali soggetti. La possibilità di avere però, parte dei servizi necessari e indispensabili direttamente dal proprio datore di lavoro, ha sicuramente permesso ai lavoratori di impiegare quei soldi come meglio hanno creduto. Il tutto, come sempre ha avuto impatto su imposte indirette quale per esempio l'IVA, ma non solo.

⁸⁰ MEF, statistiche sulle dichiarazioni fiscali, analisi dei dati IRES, anno di imposta 2016 -p 9

Ora però, invece di provare un' astratta stima degli effetti delle normative sulle imposte indirette, è sicuramente più interessante vedere come è variata la spesa in welfare e servizi per lavoratori da parte dello Stato, dall'introduzione delle agevolazioni. L'analisi riguarderà gli ambiti trattati dal welfare e così sintetizzati:

- Missione 04: Istruzione e diritto allo studio.
- Missione 12: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia.
- Missione 13: Tutela della salute.
- Missione 15: Politiche per il lavoro e la formazione professionale.

Le Missioni rappresentano "le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti con la spesa pubblica" e costituiscono una rappresentazione politico-istituzionale, necessaria per rendere più trasparenti le grandi poste di allocazione della spesa e per meglio comunicare le direttrici principali delle sottostanti azioni amministrative da svolgere da parte delle singole amministrazioni⁸¹.

Per semplificare, saranno questi gli ambiti discussi.

Missione 04: Nel 2016 il totale della spesa Statale nell'ambito dell'istruzione e del diritto allo studio è stato di 10,882 miliardi di euro, ottenuto come somma tra pagamenti in conto residui ed in conto competenza. In calo nel 2017, la spesa ha raggiunto i 10,826 miliardi di euro. Drastica riduzione nel 2018, anno nella quale il welfare aziendale ha già spiccato il volo e ha riscontrato maggiore conoscenza e apprezzamento. La spesa in questa missione, infatti è scesa a 4.777 miliardi di euro, meno della metà dei due anni precedenti.

Missione 12: Per quanto riguarda la spesa riguardante i diritti sociali e la famiglia, nel 2016 lo Stato ha impiegato in tale ambito 12.633 miliardi di euro. Spesa sostanziosa, ad indicare l'importanza del tema per il nostro paese. Nel 2017 la spesa totale è stata di 12.735 miliardi di euro, in leggero aumento. In fine nel 2018, come per l'istruzione vi è stata una drastica diminuzione della spesa, che ha toccato solamente i 5.264 miliardi di euro.

Missione 13: Come ben noto, la spesa per la salute rappresenta una delle maggiori spese statali, infatti nel 2016 la spesa in tale ambito ha raggiunto i 123,410 miliardi di euro, spesa di gran lunga rispetto alle altre due missioni appena viste. Nel 2017 la spesa è aumentata fino a raggiungere i 126,950 miliardi di euro. Nel 2018 anche la sanità ha subito una enorme diminuzione della spesa.

⁸¹ MEF, missioni e programmi delle amministrazioni centrali dello stato

Missione 15: La minore spesa, tra le missioni trattate, ha senza dubbio riguardato le politiche per il lavoro. Nel 2016 infatti, sono stati spesi poco più di 2 miliardi e 785 milioni di euro. Nel 2017 la spesa, come prevedibile, visto l'andamento degli altri valori finora illustrati, è aumentata fino a 2.856 miliardi di euro, ed infine nel 2018 è scesa a poco più di 490 milioni di euro⁸².

⁸² Dati forniti da BDAP, Conto del Bilancio-Gestione delle spese. Allegato n°10: Rendiconto della Gestione

Conclusioni

Il *Welfare aziendale* è diventato un' importante realtà per il nostro paese e rappresenta anche una notevole possibilità, sia come mercato emergente, che come strumento di rivitalizzazione del mondo del lavoro italiano. Abbiamo dimostrato, infatti, come esso sia diventato uno strumento fondamentale nella trattazione tra imprese e sindacati, ma anche un'opportunità per i lavoratori per integrare e sostituire, dove non presente, il servizio pubblico, al fine di ottenere migliori condizioni di lavoro, aiuti per la famiglia e altri servizi, il tutto ovviamente in un regime fiscale molto agevolato. Inoltre, il welfare aziendale ha un impatto sulle imprese, sia in termini di reputazione, e quindi di attrattività per i lavoratori migliori, sia in termini di miglioramento dell'efficienza, che in termini di vantaggi fiscali. Questo, come è stato discusso nel terzo capitolo, è dovuto al corso del "circolo virtuoso del welfare aziendale".

1. La fase della conoscenza della normativa del welfare: di cosa si tratta e della fiscalità vantaggiosa ad essa collegata.
2. La fase dell'aumento progressivo delle aree di intervento, con l'obiettivo di coprire il più possibile i bisogni dei lavoratori, che saranno quindi, più soddisfatti e di conseguenza faranno scattare la successiva.
3. La fase del miglioramento dei risultati aziendali e per finire alle alleanze tra imprese. Una volta raggiunta questa fase, si trasmetterà nuova conoscenza e ricomincerà il circolo.

E' quindi un meccanismo, o, un'industria, come ormai è stato definito, che coinvolge e porta benefici a tutti gli attori del mondo lavorativo, ad ognuno in maniera differente, e che dovrà essere sfruttato come trampolino per rilanciare il lavoro in Italia nei prossimi anni. Come visto, il tutto è derivato da un importante sforzo del legislatore, che, nel triennio, che definiamo fondamentale (2016-2018), ha prima reinserito i vantaggi fiscali per i premi di produttività erogati ai dipendenti e la possibilità di inserire iniziative di welfare nei contratti, scaturiti da contrattazione o volontari, e poi ne ha allargato sempre più l'ambito di applicazione, senza però incidere negativamente sul prelievo fiscale dello Stato. Conseguenza fondamentale questa: infatti, non solo tale normativa ha portato vantaggi agli attori del lavoro, ma, non ha intaccato le entrate dello Stato, che anzi, sono aumentate, portandoci a concludere che i vantaggi sono stati veramente per tutti. I numeri di quest'industria sono già notevolissimi, ma ancora più interessante è la possibilità di sviluppo: infatti la pratica e tutti i vantaggi ad essa connessi sono ancora poco conosciuti a molti e quindi urge il dovere di

pubblicizzare e dare modo a tutti di conoscere le enormi possibilità che il Welfare aziendale e la normativa ad esso riferita offrono.

Questo compito è stato in parte adempiuto dalle grandi organizzazioni sindacali, che si sono rilanciate in fase di contrattazione proprio attraverso questa pratica, e che, godendo della fiducia dei lavoratori, hanno diffuso la conoscenza di tale pratica. Anche i maggiori provider, e le maggiori piattaforme, visto il loro interesse nell'allargare il più possibile la platea di clienti, sono molto attenti alla diffusione e alla pubblicizzazione dei programmi di welfare aziendale. Proprio per questo e per la limitata conoscenza che il normale cittadino ha di questi, è stata riservata una consistente parte alla definizione e alla spiegazione del loro funzionamento. Gli stessi si sono rivelati essere fondamentali nell'argomento trattato.

Il vero protagonista che emerge è però, senza dubbio, lo Stato, sotto più punti di vista. Il primo in accezione negativa: infatti, la necessità di fornire servizi privati ai lavoratori e alle loro famiglie nasce dall'incapacità del pubblico, quindi dello Stato, di far fronte alle necessità dei propri cittadini e lavoratori. Per gran parte dei nostri lavoratori, infatti, i servizi offerti dallo Stato non sono sufficienti neanche a soddisfare i bisogni primari.

Il privato, quindi, spesso, non solo integra i servizi mancanti, ma si sostituisce allo stato e addirittura fornisce anche prestazioni e servizi per il tempo libero e il benessere.

In secondo luogo, proprio come conseguenza di questa mancanza, e prevista l'impossibilità di compensare da solo queste mancanze, lo Stato ha richiesto l'assistenza dei privati, e non solo, ha fatto sì che l'adozione di piani di welfare diventasse un vantaggio sia dal lato del datore di lavoro, che del lavoratore. Inoltre, non soddisfatto della prima diffusione e dei primi risultati, il legislatore ha allargato ulteriormente gli ambiti di applicazione e la platea di destinatari nei due anni successivi al primo intervento, riuscendo così anche a raggiungere le micro, piccole e medie imprese, che rappresentano quasi l'intero tessuto produttivo italiano e che coprono quasi integralmente le mutate necessità dei lavoratori.

La marginalità dell'argomento nella Legge di Bilancio per il 2019, non deve però, essere vista come un arresto nella crescita e nell'importanza di questa pratica, perché, proprio in questi mesi, sta ritornando in auge, con numerose proposte presentate e una posizione di centralità nei dibattiti giornalistici. La prospettiva per il futuro, è piuttosto incerta, e molto, dipenderà dalla capacità di informare e diffondere. La conoscenza, è infatti, il punto debole della fiscalità di vantaggio per il welfare aziendale, in quanto è ancora poco diffuso. E' forse proprio questa l'unica lacuna: lo Stato infatti non si è occupato direttamente di riuscire a comunicare e a rendere chiaro e semplice a tutti

i destinatari il funzionamento della nuova normativa, ma ha lasciato un po' al caso questo aspetto. Pertanto, è proprio questo l'ambito su cui il legislatore si dovrebbe concentrare attualmente: la diffusione. L'attenzione dovrebbe ora essere rivolta alla comunicazione dei vantaggi e all'assistenza per informazioni e implementazioni di piani di welfare.

Pertanto, per concludere, le conseguenze di tale normativa sul welfare aziendale possono essere così sintetizzate:

- Vantaggi per lavoratori dipendenti, che, godono della possibilità di avere piani di welfare previsti contrattualmente, con servizi che non rientrano nel computo della loro base imponibile. Inoltre, usufruiscono di un'imposta sostitutiva per i premi di produttività, che se erogati sotto forma di servizi, sono assoggettati a detassazione completa.
- Vantaggi per le imprese, che si fanno carico dei bisogni dei lavoratori e, soddisfacendoli, hanno un duplice vantaggio: il primo di natura fiscale e il secondo in termini di miglioramento dei risultati aziendali e nuove alleanze con altre imprese.
- Vantaggi per i sindacati, che hanno trovato nel welfare aziendale un nuovo strumento in fase di trattazione e di rivendicazione.
- Vantaggi per lo Stato, che, riconoscendo i suoi limiti, ha favorito l'ingresso dei privati nel mondo del welfare, per dare ai lavoratori ciò che lo Stato non riesce più a fornire, il tutto non intaccando le entrate statali, che anzi, come visto, sono aumentate negli ultimi anni.

Di conseguenza, se l'attenzione del legislatore per l'argomento dovesse continuare a restare la stessa e si riuscisse a far giungere la conoscenza di questo a tutti, il vantaggio potrebbe essere per l'intero nostro sistema produttivo, e quindi, per tutta la nostra economia.

Bibliografia

- AA.VV. (2012), *Welfare Contrattuale e Aziendale. Dimensioni e dinamiche in Italia e in Europa*, in *Rivista delle politiche sociali*, n. 3
- AGENZIA DELLE ENTRATE (2018), circolare n° 5/E 2018
- AMBRA M.C. (2016), *Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale*, in *La Rivista delle politiche sociali*, n. 1, pp. 197-211
- ARLATI C. (2013) *Piccola guida ai premi defiscalizzati*, in, *Adapt 2013*
- BENAGLIA R., MUNNO A.R., SPILLER S. (a cura di) (2017), *3° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata. Caratteristiche e tendenze della contrattazione di 2° livello negli anni 2015-2016: la contrattazione decentrata supera la crisi*,
<<https://www.cisl.it/attachments/article/6145/Rapporto%20OCSEL%2020152016%20DEFINITIVO.pdf>>
- BERETTA L. (2016), *Il welfare aziendale dalla teoria alla pratica*, in , *I quaderni ,n°68 Commissione Lavoro*
- CENTRO STUDI CONFINDUSTRIA, MAZZOLARI F., MORLEO G. (a cura di) (2018), *Indagine Confindustria sul lavoro del 2018*, Nota dal CSC n. 05/18 del 13 novembre 2018
- CENSIS, EUDAIMON (2019), *2° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale: Rapporto finale*, Roma
- CENSIS, EUDAIMON (2018), *1° Rapporto Censis - Eudaimon sul welfare aziendale: Rapporto finale*, Roma
- CENTRO EINAUDI (2015), *Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, Torino
- COMMISSIONE EUROPEA (2011), *Comunicazione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Strategia rinnovata dell'Ue per il periodo 2011-2014 in materia di responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles, 25 ottobre 2011 COM (2011) 681 def.
- D'AMURI F., NIZZI R. (a cura di) (2017), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, *Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, Eurosystema, n. 416, dicembre 2017
<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2017-0416/QEF_416_17.pdf>
- DELL'ARINGA., TREU T. *Le riforme che mancano*, Il Mulino, Bologna, 2010.

- ERMENEIA, ASSIMOCO (2019), *Un neo-welfare per la famiglia: cooperare per costruire un welfare integrato: Rapporto 2019*, Milano, Franco Angeli
- ERMENEIA, ASSIMOCO (2018), *Un neo-welfare per la famiglia: cooperare per il rafforzamento dell'infanzia e dei servizi per la famiglia. Rapporto 2018*, Milano, Franco Angeli
- ERMENEIA, ASSIMOCO (2014), *Un neo-welfare per l'Italia: autoprotezione, mutualità e cooperazione. Rapporto 2014*, Milano, Franco Angeli
- FERRARA M. (2013), *Secondo welfare: perché? Una introduzione*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi
- FORUM ANIA CONSUMATORI, CENSIS (2015), *Gli scenari del welfare: verso uno stato sociale sostenibile*, Milano, Franco Angeli
- FORUM ANIA CONSUMATORI, UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO (2016), *La vulnerabilità economica delle famiglie italiane: tra difficoltà e nuovi equilibri. Terzo rapporto*, Milano, Franco Angeli
- FOSTI G. (2013), *Rilanciare il welfare locale. Ipotesi e strumenti: una prospettiva di management delle reti*, Milano, Egea
- GRANDI D. (2014) . *Le origini del Welfare aziendale : Dalle colonie operaie ai Fringe benefits*, in, *Adapt University Press 2014*
- GRANDI D., MASSAGLI E. (2014) *Relazioni industriali e welfare aziendale*, in, *Adapt University Press 2014*
- GRANDI D., MASSAGLI E., ZUCARO R. (a cura di) (2014), *Verso il welfare aziendale territoriale per le PMI: esempi e modelli*, in *Adapt University Press 2014*, pp. 111-123 < www.bollettinoadapt.it>
- MAINO F., MALLONE G. (2016), *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in Treu T. (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa, pp. 73-112
- MALLONE G. (2013), *Imprese e lavoratori: il welfare aziendale e quello contrattuale*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 49-81

- MARCHI S., NARDONE D. (a cura di) (2018), *Bilateralità quali prospettive: Riflessioni a un anno dal seminario di Napoli*, Roma, Ediesse
- MASSAGLI E., SPATTINI S., TIRABOSCHI M., (2019), *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, in, *Adapt 2019*
- MAURI L., POZZI A. (2007), *Le politiche di long term care in Italia. I principali nodi del dibattito*, in, *Synergia Magazine*, ottobre 2007
- MBS CONSULTING (2019), *Osservatorio sul bilancio di welfare delle famiglie italiane*
<www.mbsconsulting.it>
- MBS CONSULTING (2017), *Osservatorio sul bilancio di welfare delle famiglie italiane*
<www.mbsconsulting.it>
- MEF (2019), statistiche sulle dichiarazioni fiscali, analisi dei dati IRES, anno di imposta 2016
- MEF (2019), statistiche sulle dichiarazioni fiscali, analisi dei dati IRPEF, anno di imposta 2017, a cura di, *Direzione Studi e Ricerche Economico-Fiscali Ufficio di Statistica*, 30 maggio 2019
- MELCHIORRI A., MAGRI M. (2016), *Detassazione: L'accordo interconfederale 14 luglio 2016*, *Euroconference Lavoro*, 19 Ottobre 2016
- ISFOL (2016), [La Responsabilità sociale di impresa nelle iniziative dei Fondi per la Formazione continua](#), Research Paper, 32, Roma
- ISFOL (2015), [Responsabilità sociale d'impresa nelle Pmi. L'emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale](#), Isfol, I Libri del Fondo sociale europeo, 203, Roma
- ISFOL (2014), [Responsabilità sociale d'impresa. Policy e pratiche](#), I Libri del Fondo sociale europeo, 192, Roma
- ISTAT (2019), *Dataset: Imprese e occupati*, dati estratti il 4 marzo 2019 da IStat
http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DICA_ASIAUE1P#
- NICOLETTI P. (2012), *Impresa e responsabilità: l'esperienza delle società quotate*, Roma, Luiss University Press
- OMIZZOLO M. (2013), *Il welfare circolare, la nuova dimensione dello Stato sociale*, in *Libertà Civili*, 2013 luglio-agosto
- PESENTI L. (2018), *Il mercato dei provider in Italia*, in, *Altis 2018, Alta scuola impresa e società*

POGLIETTI G. (2019), *Produttività, nel Ddl della Lega tetto a 5 mila euro, aliquota al 5%*, in, *Il Sole 24 ore* 26 aprile 2019 p. 4 e ss

QUERZÈ R. (2019), *Alleanza famiglie-imprese per il welfare degli anziani*
Nel 2018 boom della spesa per i senior. «Ora un sistema alla tedesca finanziato da privati», in,
Corriere della sera, 30 aprile 2019 p.28

RAZETTI F., TOMATIS F. (2017), *Bilateralità, settori e territori: diversi modelli di solidarietà a confronto*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di) (2017), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 119-145

SANTONI V. (2017), *Welfare aziendale e provider prima e dopo le Leggi di Stabilità*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di) (2017), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 91-118

SBARRA L., BENAGLIA R., MUNNO A.R., SPILLER S. (a cura di) (2018), *4° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016/2017: Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova*,
<<https://www.cisl.it/osservatori/ocsel-contrattazione-di-2-livello.html>>

SOCIALIS OSSERVATORIO, *Dizionario CSR 2015-16. L'impegno sociale delle aziende: le parole per dirlo, le idee per farlo*, Roma 2015

TREU T. (a cura di) (2016), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa

UNIPOL, WELFARE ITALIA (s.d.), *White economy: il welfare del futuro*, Atti del convegno del 10 dicembre 2015 *Persone e società. Benessere e sviluppo*

WELFARE INDEX PMI (2019), *Il welfare aziendale fa crescere l'impresa. Rapporto 2019*
<<https://www.welfareindexpmi.it/rapporto-2019/>>

WELFARE INDEX PMI (2018), *Il welfare aziendale fa crescere l'impresa. Rapporto 2018*
<<https://www.welfareindexpmi.it/rapporto-2018/>>

WELFARE INDEX PMI (2017), *Il welfare aziendale fa crescere l'impresa. Rapporto 2017*
<<https://www.welfareindexpmi.it/rapporto-2017/>>

Riferimenti normativi

Si riportano, a seguire, i riferimenti normativi citati nel testo, classificati secondo un ordine alfabetico e cronologico.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, in G. U. n. 144 del 24 giugno 2015, S.O. , p. 1 ss.

Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante *modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*, è pubblicata in GU L 330 del 15.11.2014, pagg. 1–9.

Legge 5 febbraio 1992 n. 104, *Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*, in G.U. Serie generale n. 39 del 17.2.1992, Supplemento ordinario n. 30, p. 1 ss.

Legge 24 dicembre 2007 n. 247, *Norme di attuazione del protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività, per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*, è pubblicata in GU n. 301 del 29.12.2007

Legge 28 giugno 2012 n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del Mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, in G.U. Serie generale n. 153 del 3.7.2012, Supplemento ordinario n. 136, p. 1 ss.

Legge 28 dicembre 2015 n. 208, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)*, in G.U. n. 302 del 30.12.2015, supplemento ordinario n. 70, p. 1 ss.

Legge 11 dicembre 2016 n. 232, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019* (legge di bilancio 2017), in G.U. n. 297 del 21.12.2016, p. 1 ss.

Legge 27 dicembre 2017 n. 205, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020* (legge di bilancio 2018), in G.U. n. 302 del 29.12.2017, p. 1 ss.

Legge 30 dicembre 2018 n. 145, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021* (legge di bilancio 2019), in G.U. n. 302 del 31.12.2018, p. 1 ss.

Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), D.P.R. n. 917 del 22 dicembre 1986 e relativi aggiornamenti, in Altalex.com

Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), art 100, aggiornamento del 1 gennaio 2015

Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), art 51, aggiornamento del 1 luglio 2015