



Il welfare nella giurisdizione italiana  
di **Paola Salazar**

## Il welfare come opportunità: il punto di vista di un giuslavorista

*Il welfare aziendale è un ambito così ampio da comprendere i tradizionali strumenti di welfare, quali i piani pensionistici e i piani sanitari, i programmi di sicurezza sul lavoro e, ancora, le più ampie forme di fringe benefit indipendentemente dalla rilevanza che queste possono avere dal punto di vista fiscale per la determinazione del reddito dal lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del TUIR. La materia è di interesse del fiscalista, ma anche del giuslavorista e del giurista in senso più ampio, poiché coinvolge molteplici aspetti dell'organizzazione del lavoro e dell'impresa. Basti pensare ai principi dello Stato Sociale (art. 38 della Costituzione), ma anche alle stesse disposizioni del Codice Civile in materia di contratto e a quelle sul rapporto di lavoro. Cosa sono i sistemi di welfare se non dei contratti, anzi una forma di 'patto' di nuova generazione tra il dipendente e l'azienda? "L'adozione di strumenti di welfare di seconda generazione deve essere vista come una necessità piuttosto che un'opportunità, perché è cambiato il 'patto' alla base del rapporto di lavoro: non più prestazione di lavoro contro retribuzione, ma prestazione di lavoro contro benessere, attenzione alla persona, alle diversità, nella consapevolezza che la popolazione aziendale è costituita ormai da donne, uomini, giovani e anziani, stranieri".*  
*Attenzione alla persona proprio perché portatrice di valori personali che, all'interno dell'organizzazione, divengono valori aziendali.*

Da qualche anno mi occupo, per interesse professionale ovvero per mero interesse personale e di studio, di temi collegati al welfare aziendale, con attenzione particolare alle tematiche connesse all'evoluzione dei sistemi pensionistici e all'avvio della previdenza complementare ovvero alla gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro<sup>1</sup>. Proprio l'attenzione all'evoluzione della materia della salute e sicurezza del lavoro ha fatto nascere in me negli ultimi anni un interesse più specifico nei confronti di una disciplina molto più ampia – legata a un concetto di 'benessere aziendale' – nella quale confluiscono sia tematiche tradizionalmente legate al concetto di welfare, quali la sicurezza sul lavoro, i piani pensionistici e i piani sanitari, sia altre tematiche che traendo ispirazione proprio da un ampio concetto di benessere sono riconducibili a una scala di valori della persona, che trovano origine (ovvero occasione) proprio nell'ambiente di lavoro. Ci si vuole riferire qui al tema della conciliazione vita-lavoro ovvero, utilizzando un termine che deriviamo dalla letteratura di matrice americana degli anni '70, al *work life balance*.

Ma al di fuori dell'ambito di analisi proprio dei piani pensionistici e dei piani della sicurezza sul lavoro, nonché oltre la mera valutazione dei pacchetti retributivi legati ai benefit<sup>2</sup>, qualcuno potrebbe chiedersi quale possa essere l'interesse di un giuslavorista in questa materia.

In realtà la tematica è così ampia e influenza così tanti aspetti dell'organizzazione del lavoro da non poter lasciare del tutto indifferente non soltanto il giuslavorista ma addirittura il giurista in senso più ampio. Basti pensare infatti ai principi dello stato sociale contenuti nella Carta Costituzionale (art. 38 Cost.) che forniscono la concreta chiave di lettura per la legittimazione dei sistemi di welfare di tipo privato<sup>3</sup>, ma anche le stesse disposizioni del Codice Civile in materia di obbligazioni e di rapporto di lavoro, norme che sono contenute nel Libro IV e nel Libro V. E cosa sono i sistemi di welfare se non dei contratti, anzi una forma di 'patto', di nuova generazione tra il dipendente e l'azienda? Come ho già avuto modo di affermare in una recente pubblicazione citando proprio un incontro incentrato sui *flexible benefit*<sup>4</sup>: "L'adozione di strumenti di welfare di seconda generazione deve essere vista più come una necessità che un'opportunità, perché è cambiato il 'patto' alla base del rapporto di lavoro: non più prestazione di lavoro contro retribuzione, ma prestazione di lavoro contro benessere, attenzione alla persona, alle diversità, nella consapevolezza che la popolazione aziendale è costituita ormai da donne, uomini, giovani e anziani, migranti. Quindi attenzione ai bisogni e al contesto sociale e familiare che ciascun dipendente porta con sé come bagaglio personale. Solo così si garantirà il futuro del lavoro nell'impresa e una crescita che sia effettivamente tale. Perché non si può parlare di crescita se prima

<sup>1</sup> D&PL n. 22/2001 *Fondi pensione: l'inquadramento della previdenza complementare nell'ordinamento giuridico italiano*; D&PL Oro n. 4/2001 *Fondi pensione e fisco*; D&PL Oro n. 6/2001 *Come gestire la sicurezza in azienda*; D&PL Percorsi *La tutela dell'infortunio sul lavoro*, febbraio 2010.

<sup>2</sup> Si veda in merito la *Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate* n. 103/E del 4 dicembre 2012.

<sup>3</sup> Per una ricostruzione del ruolo della previdenza complementare alla luce della importante sentenza della Corte Costituzionale n. 393/2000 v. D&PL n. 22/2001 *Fondi pensione: l'inquadramento della previdenza complementare nell'ordinamento giuridico italiano*, cit.

<sup>4</sup> Cfr. *Work-life balance e rapporto di lavoro* in D&PL n. 31/2013 in collegamento con il convegno *Flexible Benefits*, Milano 9 luglio 2013.

non si alza il grado di soddisfazione sulle proprie condizioni di vita al lavoro e se, accanto alla pianificazione degli strumenti di incremento della produttività, non si proceda anche alla valutazione dell'incidenza degli impegni familiari sul benessere della persona che lavora". Non solo, attenzione alla persona perché portatrice di valori personali che divengono valori aziendali in quanto parte dell'organizzazione. Secondo la psicologia del lavoro (Super, 1949), il concetto di 'valore' viene distinto da quello di 'bisogno' e da quello di 'interesse'<sup>5</sup>: "I bisogni sono le necessità, le manifestazioni delle condizioni fisiologiche; i valori sono il risultato di un'ulteriore interazione con l'ambiente (naturale e umano), si sviluppano con la socializzazione e stabiliscono i tipi di obiettivi che le persone desiderano raggiungere per soddisfare i propri bisogni; gli interessi sono le attività che le persone intendono realizzare per raggiungere i propri valori e quindi soddisfare i bisogni. Per comprendere le motivazioni, cioè 'perché' le persone fanno certe cose, ci si riferisce ai bisogni; per comprendere 'cosa' le persone cercano al fine di soddisfare i propri bisogni, ci si riferisce ai valori; infine per comprendere 'come' le persone intendono comportarsi per raggiungere i propri obiettivi, ci si riferisce agli interessi. I valori quindi sono posti vicino al nucleo della personalità, preceduti dai bisogni da soddisfare e seguiti dagli interessi nelle attività e dagli atteggiamenti, più esterni e in diretto contatto con il contesto"<sup>6</sup>.

Piano di analisi particolarmente complesso per il giurista perché coinvolge aspetti dell'organizzazione (e in particolare dell'organizzazione del lavoro) che non fanno parte del bagaglio quotidiano di nozioni e di concetti con i quali si confrontano gli avvocati, ma che risulta essenziale prendere in considerazione da parte di chi assiste quotidianamente le aziende, al fine di comprendere quanto sia essenziale la pianificazione, a tutti i livelli, soprattutto in vista della predisposizione e della implementazione di piani di welfare. Piani che possono essere considerati dei veri e propri 'contratti', in quanto strumenti diretti a dare espressione, attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi negoziati e concordati tra le parti, ai valori che la persona porta con sé all'interno dell'organizzazione d'impresa. Tale interazione è stata messa bene in luce, dal punto di vista giuridico, in un recente saggio sul welfare aziendale<sup>7</sup>: "Sempre più, infatti, l'organizzazione del lavoro richiede spirito di iniziativa e atteggiamenti costruttivi, cosicché il 'collaborare nell'impresa', di cui fa menzione l'art. 2094 c.c., appare da valorizzare in una prospettiva di gestione delle risorse umane rispondente alle esigenze aziendali di oggi. Che a questa tendenza ad ampliare e qualificare i contenuti dell'impegno richiesto ai lavoratori si accompagni un ampliamento di contenuti di quanto le imprese assicurano, direttamente o indirettamente, ai propri collaboratori, risulta non solo naturale, ma anche pienamente sinergico con le fonti di regolazione dei rapporti di lavoro"<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Cfr. Bellotto, M., Cubico, S., *I valori personali in ambito lavorativo*, in Argentero, P., Cortese, C., Piccaro, C., (a cura di), *Psicologia del lavoro*, Milano 2008.

<sup>6</sup> Cfr. Bellotto, M., Cubico, cit. p. 237 e segg.

<sup>7</sup> Treu, T., (a cura di), *Welfare aziendale*, Milano 2013.

<sup>8</sup> Cfr. Pandolfo, A., *Principi costituzionali e regole del welfare contrattuale*, in Treu, T., (a cura di), *Welfare aziendale*, cit.



Ecco che allora il piano del giurista si affianca a quello degli esperti di organizzazione garantendo, attraverso la conoscenza delle norme e la conoscenza degli spazi di manovra che l'ordinamento consente alle parti del rapporto di lavoro, di pianificare al meglio ogni singolo intervento avendo ben presente che quegli obblighi di diligenza e di fedeltà che gravano sul prestatore di lavoro (artt. 2014 e 2105 c.c.) possono essere visti anche come espressione di quella *fides* di derivazione romana in cui l'agire della persona diviene, grazie all'organizzazione d'impresa, coerente con i propri valori. Valori che la persona trae dal contesto nel quale lavora, che appartengono all'organizzazione dell'impresa ma che sono anche valori personali in quanto nell'impresa e nel lavoro l'individuo esprime la propria personalità come, ancora una volta, ci ricorda la Carta Costituzionale all'art. 2<sup>9</sup> e all'art. 4<sup>10</sup>, espressione del contesto giuridico e ordinamentale nel quale l'individuo agisce.

L'impostazione qui promossa non parte dalle norme perché sarebbe riduttivo considerare i piani di welfare partendo solo da esse, prime tra tutte quelle fiscali<sup>11</sup> che sono il maggior riferimento normativo per i c.d. *flexible benefit*. Quello che si vuole promuovere è invece un approccio integrato alla materia consentendo così al giuslavorista di dialogare con il fiscalista ma anche con l'esperto di organizzazione e con il consulente del lavoro, favorendo quel dialogo interno tra ambiti professionali che forniscono assistenza all'azienda secondo un approccio di condivisione degli obiettivi di una materia che è tanto più complessa quanto più viene sentita come sfida, soprattutto in questo momento così difficile per l'economia del paese. È intuibile come l'approccio integrato consenta ai diversi attori (responsabili delle risorse umane, responsabili della direzione finanziaria e amministrativa, responsabili marketing e comunicazione, legali, consulenti del lavoro, organizzazioni sindacali, consulenti di organizzazione e responsabili della sicurezza) di analizzare i bisogni della popolazione aziendale senza perdere di vista il rapporto costi/benefici<sup>12</sup>, ma con un obiettivo finale ben più importante, quale quello dichiarato recentemente proprio dall'amministratore e Hr director del gruppo Gebran: "Alla base c'è la convinzione che le condizioni di miglior favore create per il personale abbiano un ritorno in termini di serenità, apertura mentale, disponibilità all'impegno e fedeltà. Queste condizioni costituiscono 'benessere' per la persona e quindi per l'impresa. Dal punto di vista economico dell'impresa ritengo che la motivazione fiscale/economica non sia la leva, ma eventualmente un'occasione correlata per spingere all'implementazione di un piano di welfare"<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> "La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale."

<sup>10</sup> "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società."

<sup>11</sup> Artt. 51 e 100 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

<sup>12</sup> Non può essere trascurata, infatti, la circostanza che le aziende in Italia, pur essendo interessate ai temi del welfare e del *work-life balance*, faticano a mettere in pratica i singoli interventi per mancanza (effettiva) di budget oppure per mancanza di cultura aziendale, come ha rilevato una recente ricerca svolta da Sodexo su un campione di 7.000 aziende. Ricerca i cui risultati sono stati pubblicati dalla rivista *Persone & Conoscenze* di aprile 2013.

<sup>13</sup> Cfr. Sorace, C., *Ci occupiamo di benessere organizzativo per 'moda'?*, in *Persone & Conoscenze*, dicembre 2013.

Non resta allora che portare alcuni esempi tratti proprio dalle norme: una mera occasione per riflettere sulle potenzialità che ci vengono dall'ordinamento giuridico, ma che costituiscono solo una parte degli ambiti di indagine e degli strumenti da negoziare, a disposizione delle parti, e da portare sui tavoli di confronto con le Organizzazioni sindacali in sede di contrattazione collettiva di secondo livello (si pensi all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 sugli accordi di prossimità).

La legge 8 marzo 2000, n. 53, ad esempio, introduce nell'ordinamento giuridico con l'art. 9, rubricato *Misure per conciliare tempi di vita e tempi di lavoro*, la possibilità di finanziare progetti volti a favorire la conciliazione vita-lavoro e introduce un concetto di 'tempo' assolutamente nuovo per il diritto del lavoro. Si parla infatti, di un 'tempo di lavoro', che viene affiancato e contrapposto al 'tempo di vita', inteso come tempo per l'individuo, slegato dall'adempimento del contratto di lavoro e dedicato, in senso lato, ai propri interessi, alla formazione, alla famiglia e allo sviluppo, in genere, della propria personalità. La dottrina giuslavoristica sta indagando già da tempo questo concetto di tempo. Da questo punto di vista rientra nel 'tempo di vita' anche il 'tempo libero'. "Se sul piano quantitativo il tempo libero che interessa all'analisi giuridica è tutto il tempo che resta dall'orario di lavoro (nozione residuale), parallelamente sul piano qualitativo il diritto tende a individuare gli aspetti prescrittivi della nozione e dunque ad accoglierla come un tempo che deve essere di libertà in senso giuridico. In sintesi può dirsi che la nozione di tempo libero che interessa il diritto del lavoro si caratterizza in prima approssimazione come tutto il tempo residuale, ivi compreso quello che è destinato dalla persona a occupazioni quotidiane non obbligatorie, e però contemporaneamente come tempo dato a garanzia dell'esercizio di libertà."<sup>14</sup>

I progetti finanziabili ai sensi dell'art. 9 L. n. 53/2000, per i quali annualmente vengono destinate specifiche risorse con apposito decreto, possono riguardare, come espressamente previsto dalla legge:

a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali *part-time reversibile* (D.Lgs. n. 61/2000, istituto che va opportunamente promosso e rilanciato perché ancora scarsamente utilizzato rispetto ad altri paesi europei), telelavoro (disciplinato nel settore privato dall'Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16 luglio 2002) e lavoro a domicilio (da intendersi, però, in chiave evolutiva ossia come *mobile work* o *smarter work*), banca delle ore (regolata dal D.Lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva), orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati. Forse, proprio con riferimento a quest'ultimo punto, la nostra società potrebbe essere pronta per una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente, transitando da una logica di 'controllo' – propria del lavoro subordinato – a una di 'risultato' – più coerente con il lavoro

<sup>14</sup> Occhino, A., *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Torino 2010.

autonomo. Da questo punto di vista anche l'analisi dei desideri di coloro che vogliano transitare verso un rapporto di lavoro di tipo consulenziale, diventando dei 'veri' collaboratori (a progetto o con Partita Iva) potrebbe trovare adeguata collocazione nell'attività di pianificazione dei piani di welfare;

b) programmi e azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati a esigenze di conciliazione;

c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori. Tali progetti possono essere presentati anche da consorzi o associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituenti, che insistono sullo stesso territorio, e possono prevedere la partecipazione degli enti locali anche nell'ambito dei piani per l'armonizzazione dei tempi delle città.

Destinatari dei progetti sono i lavoratori e le lavoratrici, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità (in affiancamento, quindi, al particolare regime dei permessi previsti per i familiari di portatori di handicap accertato, ai sensi della L. n. 104/9 oppure per i genitori di minori con handicap grave accertato, ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, oppure del part-time per coloro che siano affetti da particolari patologie così come disciplinato dall'art. 12bis del D.Lgs. n. 61/2000).

È interessante osservare che la legge n. 53/2000 parla di 'lavoratrici' e di 'lavoratori', quindi senza specifiche distinzioni legate allo stato di maternità e di paternità (D.Lgs. n. 151/2001) ma essenzialmente legate ai compiti di cura. Si noti, poi, che all'interno della medesima legge – che come abbiamo visto finisce per delineare nell'art. 9 un ampio contenitore di strumenti normativi specifici, anche a livello territoriale – viene regolato altresì il diritto al congedo per cure particolari (art. 4 e D.M. 20 luglio 2000, n. 278) e quello diretto a richiedere il c.d. 'anno sabbatico' (art. 5), cioè quel particolare congedo non retribuito finalizzato prioritariamente alla formazione che può essere richiesto per un massimo di 11 mesi nell'intera vita lavorativa da coloro che, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, abbiano almeno cinque anni di anzianità aziendale.

Anche il nuovo Governo è orientato nella direzione di una migliore conciliazione vita-lavoro. All'interno del progetto di legge annunciato nella conferenza stampa dello scorso 12 marzo tra le deleghe previste vi è anche quella finalizzata a raggiungere – attraverso specifici interventi – un obiettivo importante e ambizioso: "evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere tra avere dei figli oppure lavorare"<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Obiettivo anticipato attraverso l'inserimento nel disegno di legge di conversione del D.L. 20 marzo 2014, n. 34 di alcune novità in materia di contratto a tempo determinato che riguardano anche le lavoratrici madri assunte con contratto a termine le quali potranno far valere i periodi di congedo obbligatorio ai fini del diritto di precedenza e delle successive riassunzioni.

Accanto agli strumenti normativi (e quindi organizzativi) propri del diritto del lavoro si trovano, poi, gli strumenti di pianificazione retributiva e fiscale inquadabili nell'ambito degli artt. 51 e 100 del TUIR approvato con D.P.R. n. 917/1986.

## I PIANI DI WELFARE AZIENDALE: PROFILI TRIBUTARI

di Salvatore Mattia

Il welfare aziendale è divenuto negli ultimi anni una tematica di rilevante attualità nell'ambito delle politiche retributive poste in essere dalle aziende. Con tale termine si intende genericamente il sistema di prestazioni non monetarie finalizzate a incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale.

Come indicato nel documento *Piano Nazionale per la famiglia*, pubblicato dal Consiglio dei Ministri italiano in data 7 giugno 2012: "Per welfare aziendale familiare si intende l'insieme delle misure che l'impresa si impegna ad attivare per i suoi dipendenti onde conciliare i tempi di lavoro con i tempi della famiglia [...]"<sup>16</sup>.

A causa della crescente domanda di servizi da parte dei lavoratori e in ragione delle agevolazioni fiscali riconosciute dalla normativa tributaria, le imprese implementano sempre più il proprio sistema di welfare aziendale affiancando alle classiche retribuzioni monetarie ulteriori strumenti non monetari a favore dei propri dipendenti.

I piani di welfare introdotti dalle aziende si pongono l'obiettivo di mettere a disposizione dei dipendenti (e in alcuni casi a disposizione del nucleo familiare degli stessi) una serie di servizi e *benefit* diretti a soddisfare esigenze personali e a migliorare il benessere sociale, il tempo libero, la qualità della vita (lavorativa e non) dei dipendenti, al fine di garantire agli stessi una maggiore conciliazione vita-lavoro.

Esempi di incentivi introdotti dalle aziende a favore dei dipendenti possono essere specifici servizi di carattere personale, la ricezione di benefici in natura al raggiungimento di determinati obiettivi/risultati, la possibilità di

<sup>16</sup> Il documento è consultabile al seguente *link*: <http://www.politichefamiglia.it>

Il citato piano (in particolare l'azione 4.5) suggerisce l'adozione di una serie di incentivi fiscali e normativi per le aziende che promuovono il welfare aziendale. Inoltre, individua una serie di servizi volti a garantire una maggiore conciliazione vita privata-lavoro, quali ad esempio:

- servizi aziendali per la famiglia (assistenza domiciliare per le famiglie dei dipendenti in cui siano presenti persone disabili o anziani non autosufficienti, spesa a domicilio, spesa *online*, *benefit* per la spesa, *voucher* per l'assistenza a bambini/anziani/membri dipendenti della famiglia, presenza in azienda di coordinatori *work family*, ecc.);
- servizi aziendali per l'infanzia (nidi aziendali, colonie estive, strutture di accoglienza per i figli in situazioni di emergenza, doposcuola attrezzati, buoni per *baby sitter*, ecc.);
- servizi aziendali di supporto all'attività scolastica dei figli (organizzazione trasporto scolastico, organizzazione di centri estivi, ecc.);
- servizi aziendali socio sanitari (polizza rimborso spese mediche, recapito domiciliare o in azienda di farmaci, predisposizione assistenza d'urgenza di familiari malati terminali).

accedere a specifici servizi a condizioni agevolate grazie all'appartenenza al network aziendale, la ricezione di un bene/servizio il cui controvalore è generalmente superiore al beneficio economico relativo a un incentivo monetario, ecc.

La realizzazione di adeguati piani di welfare aziendale comporta rilevanti vantaggi anche per le aziende che li hanno posti in essere: vantaggi sia di carattere 'immateriale' (miglioramento del clima lavorativo interno, motivazione e fidelizzazione del personale, organizzazione di persone che partecipano attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso un maggiore contributo individuale, maggiori possibilità di trattenere i talenti, crescita dei livelli di soddisfazione del personale, miglioramento della reputazione e dell'immagine aziendale, ecc.) sia maggiormente tangibili, quali ad esempio l'eventuale ottimizzazione dei costi (rispetto alle eventuali erogazioni in denaro) o la deducibilità degli oneri sostenuti, ecc.

Ai fini di una maggiore consapevolezza dei vantaggi derivanti dall'utilizzo dei suddetti piani di welfare aziendale, sarebbe importante rafforzare le misure di diffusione e conoscenza dei risultati positivi conseguiti dalle aziende che hanno adottato tali strumenti e ulteriori misure *family friendly* in termini, ad esempio, di riduzione dell'assenteismo, di incremento della produttività, di miglioramento del clima organizzativo.

Esempi di servizi di welfare aziendale possono essere:

- servizi per la salute (assistenza sanitaria, visite specialistiche, programmi di educazione alimentare, ecc.);
- servizi di educazione e istruzione (rimborsi libri scolastici, borse di studio, corsi per migliorare la cosiddetta *employability*, ecc.);
- servizi di assistenza alla famiglia e ai figli (centri estivi, doposcuola, orientamento al lavoro, ecc.);
- servizi di *time utility* (disbrigo pratiche amministrative, lavanderia, ecc.);
- conciliazione famiglia-lavoro (*baby-sitting*, flessibilità orario di lavoro, telelavoro, ecc.).

Dal punto di vista tributario, l'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (di seguito, TUIR) disciplina la tassazione del reddito di lavoro dipendente disponendo che lo stesso è costituito da "tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazione liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono".

Tuttavia, il legislatore individua una serie di erogazioni in denaro e *fringe benefit* (generalmente remunerazioni in natura aggiuntive alla retribuzione monetaria), erogati dal datore di lavoro in favore del lavoratore dipendente per le quali è previsto un trattamento fiscale agevolato.

Difatti, il successivo comma 2 del citato articolo 51 del TUIR, in deroga

al principio di omnicomprensività di cui al comma 1, elenca una serie di situazioni nelle quali le somme ricevute dal lavoratore dipendente non concorrono (o concorrono in parte) a formare il reddito imponibile.

In particolare, non concorrono alla formazione del reddito<sup>17</sup>:

- i contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse per un importo non superiore a 3.615,20 euro per anno – comma 2, lett. a) – ;
- Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle organizzate dal datore di lavoro direttamente o gestite da terzi; inoltre, non concorrono alla formazione del reddito le prestazioni sostitutive di mensa (*ticket restaurant*) fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro – comma 2, lett. c) – ; a tal proposito, la Risoluzione n. 26/E del 29 marzo 2010 ha precisato che l'importo del valore nominale dei *ticket restaurant* che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51 e, quindi, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente;
- le spese sostenute dall'azienda per la fornitura ai dipendenti di servizi di trasporto collettivo – comma 2, lett. d) – ;
- l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 del TUIR (vale a dire i servizi/opere sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto) da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12 – comma 2, lett. f) – ;
- le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per frequenze di asili nido e/o colonie climatiche da parte dei familiari nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari – comma 2, lett. f-bis) – ; tale disposizione è stata oggetto di modifica da parte dell'articolo 3, comma 6-bis, del D.L. 2 marzo 2012, n. 16, con la quale sono stati ampliati i casi di esenzione Irpef. In particolare, rispetto al regime previgente, in relazione alle fattispecie oggetto della norma (asili nido, colonie climatiche e borse di studio) l'esclusione della tassazione quale reddito da lavoro dipendente si applica non solo relativamente alle somme erogate dal datore di lavoro, ma anche ai servizi e alle prestazioni erogate direttamente dal datore di lavoro (a titolo esemplificativo, gli asili nido aziendali) anche se derivanti da obblighi contrattuali.

Inoltre, l'articolo 51, comma 3 del TUIR disciplina il trattamento fiscale dei compensi in natura, prevedendo che "non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 258,23; se il predetto

<sup>17</sup> Trattasi di un elenco esemplificativo e non esaustivo.



valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito<sup>18</sup>.

In particolare, con riferimento alle cessioni di beni, la valorizzazione degli stessi avviene:

- mediante applicazione del prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni al grossista, nell'ipotesi di cessione di beni prodotti dall'azienda medesima;
- mediante applicazione delle disposizioni previste dall'art. 9 del D.P.R. n. 917/1986, in ogni altra ipotesi; conseguentemente, bisognerà fare riferimento al corrispettivo mediamente praticato per i beni e servizi della stessa specie o similari, in condizione di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni e i servizi sono stati acquistati o prestati.

Con riferimento, invece, ai prestiti concessi dalla società ai propri dipendenti, il comma 4 dell'articolo 51 del TUIR dispone che costituisce reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi determinato in base al tasso che viene applicato al prestito da parte del datore di lavoro.

Con riferimento al trattamento tributario previsto per gli strumenti di welfare aziendale, è opportuno rammentare che l'articolo 100 del TUIR consente alle imprese la deducibilità (per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'importo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi) delle "spese relative a 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".

L'Agenzia delle Entrate si è recentemente espressa<sup>32</sup> in ordine al trattamento fiscale da applicare in caso di utilizzo, da parte dei dipendenti, dei servizi di utilità sociale offerti volontariamente dall'azienda, con oneri integralmente a carico della stessa, per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (articolo 100 del TUIR).

In particolare, l'Amministrazione finanziaria ha precisato che, ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, è necessario che:

- i suddetti servizi siano offerti alla generalità dei dipendenti ovvero a specifiche categorie di essi (ad esempio dirigenti, quadri, operai); è ne-

cessaria l'identificazione di un raggruppamento omogeneo di lavoratori dipendenti, in quanto non potrà essere applicata l'esenzione nei casi in cui i servizi siano a vantaggio di alcuni lavoratori;

- il datore di lavoro deve sostenere il costo relativo ai suddetti servizi 'volontariamente', vale a dire non in adempimento di un vincolo contrattuale;
- i servizi offerti devono perseguire le finalità legate all'educazione, istruzione, ricreative, assistenza sociale, sanitarie, così come indicato nel citato articolo 100 del TUIR;
- l'erogazione deve riferirsi unicamente alle erogazioni in natura e non si estende a eventuali erogazioni sostitutive in denaro.

Nel caso di specie trattato dall'Agenzia delle Entrate, "il piano consente a ciascun dipendente, appartenente a una determinata categoria funzionale, di individuare i servizi più adatti alle sue esigenze scegliendo tra quelli complessivamente offerti dalla società. Non esiste nessun obbligo legale, contrattuale e regolamentare in capo al datore che offre invece tali servizi in maniera del tutto volontaria assumendosene, peraltro integralmente, i relativi oneri. Infatti, a tutti i dipendenti appartenenti alla medesima categoria viene assegnato, con validità annuale, un budget di spesa figurativo. Per ogni servizio di utilità sociale viene indicato il relativo valore figurativo. Ciascun lavoratore può quindi selezionare, entro il 6 giugno di ciascun anno, i servizi di suo interesse e di cui intende fruire nei limiti del proprio budget. Il piano di offerta si compone di prestazioni di servizi in materia di assistenza domiciliare e infermieristica per persone non autosufficienti, check-up medico, viaggi e soggiorni presso centri di benessere, abbonamento alla palestra, contribuzione aggiuntiva a fondi di previdenza complementare, incremento dei massimali di polizze sanitarie, contributi per l'istruzione e abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto"<sup>19</sup>.

I medesimi criteri erano stati affermati dall'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 26/E del 29 marzo 2010 e la Risoluzione n. 34/E del 10 marzo 2004.

Inoltre, nelle citate Risoluzioni, l'Amministrazione finanziaria ha precisato che l'esclusione dalla tassazione opera anche nell'ipotesi in cui i suddetti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda, a condizione che il lavoratore risulti estraneo al rapporto finanziario che intercorre tra l'azienda e il prestatore del servizio, anche sotto forma di rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente stesso.

<sup>18</sup> Il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR prevede che: "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista".

<sup>32</sup> Risposta a interpello n. 954-551/2011 del 13 giugno 2012.

<sup>19</sup> Per ulteriori approfondimenti, cfr. Mastromatteo, A., Santacroce, B., *Il piano di utilità non sostituisce lo stipendio*, in Il Sole 24 ore, 3 agosto 2012.

È chiaro che tali strumenti appaiono utili se frutto di un'attenta pianificazione fiscale degli interventi, ma, ancora una volta, avendo ben presente la necessità del contesto di riferimento, secondo un approccio integrato in cui i diversi interventi procedano parallelamente fino a convergere verso l'obiettivo comune, che è e deve restare superiore rispetto alla finalità del singolo ambito di ricerca, proprio per evitare il rischio che la progettazione e l'implementazione di un piano di welfare divenga solo un abile e ben congegnato strumento di comunicazione e non rifletta realmente i bisogni interni. Usando ancora una volta le parole di coloro che vivono in azienda e colgono con il lavoro di tutti i giorni le esigenze della popolazione aziendale (Mauro Boano, Group Human Resources Director di Guala Clousers): "Il welfare aziendale merita sviluppo e crescita nelle aziende, ma ciò che qualifica la bontà dei progetti, probabilmente, non è la varietà delle azioni messe in campo (tessere sconto presso negozi, servizi interni vari, donazioni periodiche e altro) e, probabilmente, nemmeno l'impegno economico eventualmente messo a disposizione dell'azienda ma – ancora una volta – la capacità di ascolto e di sviluppo delle relazioni del tessuto aziendale"<sup>20</sup>.

Potrebbe non apparire azzardato riprendere in conclusione le parole tratte da due discorsi di Adriano Olivetti (*Olivetti ai lavoratori*, Ivrea/Roma, 2012), le quali testimoniano il senso e il significato reciproco che hanno il lavoro nell'impresa e l'impresa per il lavoro, uno scambio che non è, e mai deve essere, inteso solo come prestazione/retribuzione ma come lavoro/servizi (dove con lavoro si intende l'espressione e la crescita dell'uomo). Solo così si potrà assicurare a tutti una partecipazione operosa e consapevole ai fini dell'azienda. Di quell'azienda che, attraverso la ricerca, l'innovazione e l'ingegno italiano non deve smettere mai di guardare avanti avendo ben presente che "il mondo moderno deve accettare il primato dei valori spirituali se vuole che le gigantesche forze materiali alle quali sta rapidamente dando vita, non solo non lo travolgano, ma siano rese al servizio dell'uomo, del suo progresso, del suo operoso benessere".

## Bibliografia

- Battisti, A.M. (2013), *Welfare e no profit in Europa Profili Comparati*, Giappichelli.  
 Bellotto, M., Cubico, S. (2008), *I valori personali in ambito lavorativo*, in Argentero, P., Cortese, C., Piccaro, C. (a cura di), *Psicologia del lavoro*, Milano.  
 Casotti, A. (2005), *Reddito di lavoro dipendente. Determinazione e tassazione*, Wolters Kluwer Italia.  
 Consiglio dei Ministri, *Piano nazionale per la famiglia L'alleanza italiana per la famiglia*, 7 giugno 2012.  
 European Agency for Safety and Health at Work (2012) *Family Issues and work life balance*.  
 Fagnani, E. (2013), *Dalla crisi del welfare state al welfare aziendale. Flexible benefits: verso una nuova forma di finanziamento indiretto all'istruzione?*, in *Rivista del diritto e della sicurezza sociale*, n. 1.

<sup>20</sup> Cfr. C. Sorace, *Ci occupiamo di benessere organizzativo per 'moda'?*, in *Persone & Conoscenze*, dicembre 2013.

- Ferrario, A.A. (2012), *I redditi di lavoro dipendente e assimilati*, Giuffrè.  
 Furian, S., Gallio, F. (2009), *Il regime fiscale dei piani di incentivazione dei manager*, in *Il fisco*, n. 9.  
 Gallio, F., Pistolesi, S. (2012), *Trattamento fiscale in capo al dipendente e al datore di lavoro delle spese sostenute per l'alloggio*, in *Il fisco*, n. 24.  
 Gianoncelli, S. (2013), *Fiscalità di impresa e utilità sociale*, Giappichelli.  
 Grandi, D. (2012), *Work-Life Balance: constraints and opportunities for an effective implementation at firm-level*.  
 Maino, F., Ferrera, M. (2013), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.  
 Mastromatteo, A., Santacroce, B. (2013), *Il piano di utilità non sostituisce lo stipendio*, in *Il Sole 24 ore*.  
 Mastromatteo, A., Santacroce, B. (2013), *Piani di welfare aziendale*, in *Corriere Tributario*, n. 13.  
 Marino, G. (2008), *La fiscalità del lavoro: lo stato dell'arte ed alcune riflessioni sui possibili strumenti di intervento*, in *Rassegna tributaria*, n. 1.  
 Mastropasqua, P. (2013), *Il trattamento tributario dei fringe benefits*, in *Il fisco*, n. 9.  
 Mattia, S., Salazar, P. (2014), *Profili giuslavoristici del distacco internazionale*, in *Il fisco*, n. 14.  
 Mattia, S., Vincenti, F. (2014), *Il distacco dei lavoratori all'estero*, in *Il fisco*, n. 11.  
 Occhino, A. (2010), *Il tempo libero nel diritto del lavoro*.  
 Salazar, P., *D&PL n. 22/2001 Fondi pensione: l'inquadramento della previdenza complementare nell'ordinamento giuridico italiano*.  
 Salazar, P., *D&PL Oro n. 4/2001 Fondi pensione e fisco*.  
 Salazar, P., *D&PL Oro n. 6/2001 Come gestire la sicurezza in azienda; D&PL Percorsi – La tutela dell'infortunio sul lavoro – febbraio 2010*.  
 Salazar, P., *Work-life balance e rapporto di lavoro in D&PL n. 31/2013*.  
 Sorace, C. (2013), *Ci occupiamo di benessere organizzativo per 'moda'?*, in *Persone & Conoscenze*.  
 Valente P., Mattia S., Salazar P. (2014), *Lavoratori all'estero Disciplina fiscale, giuslavoristica e previdenziale*, Milano, Ipsoa.  
 Treu, T. (2013), *Welfare aziendale Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa.