

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BERGAMO

Scuola Internazionale di Dottorato in
Formazione della persona e mercato del lavoro

Ciclo XXIX

**IL WELFARE AZIENDALE. PROBLEMATICHE
FISCALI E INQUADRAMENTO GIUSLAVORISTICO**

Dottoranda
Carmen Di Stani
Matricola 1031640

Supervisore
Dott.re Emmanuele Massagli

Coordinatore
Prof. Giuseppe Bertagna

Anno accademico 2015/2016

IL WELFARE AZIENDALE. PROBLEMATICHE FISCALI E INQUADRAMENTO GIUSLAVORISTICO

INDICE

Introduzione.....	1
--------------------------	----------

Capitolo I

NASCITA E CRISI DEL WELFARE STATE

1. Un'indagine sul concetto di welfare state.....	9
2. Le quattro ere del welfare state: un commento critico.....	11
3. I modelli di welfare state	15
4. Lo Stato sociale nel mondo: uno sguardo di insieme secondo l'ILO.....	16
5. Tra crisi, riforme normative e vincoli di bilancio: un ripensamento indispensabile del welfare italiano	18

Capitolo II

IL WELFARE AZIENDALE

1. Premessa.....	23
2. Le origini del welfare aziendale (cenni)	24
3. . Il “glossario” del welfare	26
3.1. Il reddito di lavoro dipendente. Focus sul concetto di “onnicomprensività”	26
3.2. La definizione di fringe benefits.....	29

3.3. La definizione di categoria di lavoratori dipendenti	31
4. Il volto fiscale del welfare aziendale tra normativa e prassi.	32
4.1. Parte Prima: Un commento alle Circolari del Welfare Aziendale	33
4.1.1. La prima era del “welfare aziendale”. Commento alla Circolare n. 326 E del 23 dicembre 1997	33
4.1.2. La seconda era del welfare aziendale. Commento alla Circolare del Ministero delle Finanze n. 238 del 22.12.2000	36
4.1.3. La terza era del welfare aziendale. Tra Legge di Stabilità 2016 e Circolare 28/E dell’Agenzia delle Entrate	39
4.2. Seconda parte: Trattazione normativa del welfare aziendale.....	41
4.2.1. Il welfare aziendale per i dipendenti: un commento alla lettera f) dell’articolo 51 comma 2 del TUIR.....	41
4.2.2. Un nuovo welfare per i dipendenti e per i datori di lavoro: la nuova lettera f) dell’articolo 51 del TUIR	44
4.2.3. Il welfare aziendale per i familiari dei dipendenti: un commento alla lettera f bis dell’articolo 51 comma 2 lettera f bis) del TUIR	45
4.2.4. Il nuovo welfare dei familiari dei dipendenti: un commento alla nuova lettera f) bis dell’articolo 51 del TUIR	48
4.2.5. Commento alla lettera f - ter), comma 2, dell’articolo 51	49
4.2.6. I titoli di legittimazione del welfare aziendale. Commento comma 3 bis dell’articolo 51 del TUIR	50
5. Breve commento al welfare aziendale (prima e dopo)	51
5.1. Una schematizzazione delle novità normative in tema di welfare aziendale	52

Capitolo III
GLI EFFETTI FISCALI DELLA RIFORMA SUL WELFARE AZIENDALE

1. Introduzione	54
2. Cenni al sistema tributario italiano.....	55
3. Il rapporto di imposta nel sistema tributario italiano	56
4.1. <i>La determinazione del reddito imponibile ai fini IRPEF</i>	60
4.2. <i>Gli oneri deducibili e detraibili (cenni)</i>	60
5. L'IRES - l'imposta sul reddito delle Società (cenni)	62
6. Welfare e tasse: i vantaggi del welfare aziendale	62
6.1. Un recap sulla riforma	66
7. Gli effetti della riforma del welfare aziendale sui saldi di finanza	67
Conclusioni.....	69
Literature Review	72

Abstract

L'obiettivo del presente elaborato è quello di ripercorrere le fasi che hanno caratterizzato lo sviluppo del welfare aziendale da un punto di vista fiscale e giuslavoristico.

Il percorso tracciato nel presente elaborato si divide in tre parti.

Nel primo capitolo si indaga sulla nascita e sul progressivo declino del welfare state, ponendo l'accento sull'inevitabile affermarsi di forme alternative e integrative di welfare a sostegno del fabbisogno di risorse economiche da parte della macchina pubblica.

Nel secondo capitolo viene affrontata la tematica fiscale e tributaria del welfare aziendale inteso quale insieme di prestazioni, opere e servizi di rilevanza sociale erogate dalle imprese a favore dei dipendenti, sia volontariamente che in forza di contratti di secondo livello.

Dopo aver ripercorso le fasi che hanno caratterizzato la nascita e il conseguente sviluppo del welfare aziendale, quale forma alternativa e integrativa di welfare pubblico, si passa ad analizzare la tematica fiscale e giuslavoristica del welfare aziendale che a seguito dell'emanazione della Legge di Stabilità del 2016 (Legge 28 dicembre 2015 n. 208) ha subito un totale stravolgimento sia sotto il profilo concettuale che fiscale.

Precedentemente all'emanazione della Legge di Stabilità del 2016, i diversi studi scientifici condotti sul welfare aziendale avevano messo in luce il fatto che esso fosse nato e si fosse sviluppato all'interno delle imprese su iniziativa volontaria dell'imprenditore, escludendo del tutto l'iniziativa contrattuale delle parti sociali. Prima del 2016, infatti, si delineava una chiara e netta distinzione tra le fonti del welfare, che si dividevano in volontarie (welfare aziendale) e negoziate con le parti sociali (welfare contrattuale).

Con la Legge di Stabilità del 2016 il Legislatore ha completamente eliminato la differenza tra welfare aziendale unilaterale e contrattato, permettendo l'erogazione di prestazioni, opere e servizi a sfondo sociale sia attraverso un processo di contrattazione con le parti sociali, sia attraverso iniziative unilaterali e volontarie promosse dal datore di lavoro. La Legge di stabilità del 2016 può essere definita come una vera e propria "rivoluzione" del welfare aziendale dal momento che attraverso la riscrittura del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, il Legislatore oltre ad aver equiparato il welfare

aziendale al welfare contrattuale, ha concesso anche la completa deducibilità dal reddito di impresa per il totale degli investimenti in welfare aziendale che il datore di lavoro dovesse effettuare in ottemperanza a disposizioni contenute in contratti di secondo livello.

Nel terzo capitolo, infine, sulla base dei dati pubblicati sul “Dossier XVII Legislatura – Legge di Stabilità 2016 – Profili Finanziari A.C. 3444”, emanato dal Senato della Repubblica e dalla Camera dei Deputati nel novembre del 2015, sono stati analizzati gli effetti sui saldi di finanza pubblica determinati dalla riforma introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 con riferimento alle misure di welfare aziendale.

CAPITOLO I

NASCITA E CRISI DEL WELFARE STATE

Sommario: 1. Un'indagine sul concetto di welfare state.- 2. Le quattro ere del welfare state : un commento critico - 3. I modelli di welfare state – 4. Lo Stato sociale nel mondo: uno sguardo di insieme secondo l'ILO - 5. Tra crisi, riforme normative e vincoli di bilancio: un ripensamento indispensabile del welfare italiano

1. Un'indagine sul concetto di welfare state

Con il termine “welfare” si richiama un'epoca storica, una situazione sociale, un assetto politico, una serie di scenari economici che sono alla base dei programmi previdenziali e assistenziali promossi dallo Stato, dal Governo, dalle Regioni, dai Comuni, dal terzo settore e dalle aziende.

Secondo la letteratura prevalente il welfare, quale programma di intervento dello Stato a favore del benessere dei cittadini, ebbe origine nella Germania dell'Ottocento, quando Bismarck istituì l'assicurazione obbligatoria e controllata dallo Stato a favore dei cittadini contro le malattie, gli infortuni e l'invalidità.

Un'altra parte di letteratura, non meno prevalente, identifica come padre del welfare W. H. Beveridge, il quale nel 1942 diede alle stampe una proposta di riforma contenente una serie di misure volte a proteggere l'individuo dalla povertà, dalle malattie e dall'ignoranza.

Da un'attenta analisi della letteratura italiana è emerso che in Italia vige un orientamento Bismarckiano, tipico dell'Europa occidentale, caratterizzato prevalentemente da una struttura corporativista dei vari schemi di protezione sociale, che per loro natura generano una diseguaglianza di tipo orizzontale tra i vari gruppi di popolazione, divisi per età, stato di occupazione, livello di reddito, sesso e stato di salute.

Da una prima analisi dell'istituto, si evince che esso mostra non poche contraddizioni circa un puntuale e univoco collocamento logico – temporale entro cui far risalire l'affermazione di politiche di protezione sociale direttamente offerte dallo Stato.

Accanto alla mancanza di una data ufficiale in cui collocare la nascita del welfare state, un ulteriore “gap” è rinvenibile nella poca chiarezza teorica che ruota attorno al tema. Infatti, non essendoci, ad oggi, una definizione ufficiale di “welfare state”, si può parlare di una mancanza di “dignità concettuale” dell’istituto. Infatti, i concetti di welfare state esistenti sono tanti, confusi e risalenti a periodi storici differenti.

Nella letteratura italiana il massimo esponente del tema è stato Massimo Paci che ha definito in molte sue opere il welfare state come l’insieme di interventi pubblici che riguardano la sanità, la previdenza e l’assistenza.

La letteratura anglo – americana, invece, ha dato definizioni molto più ampie di welfare state. A. Brissg, una delle maggiori studiosi internazionali del tema, lo ha definito come uno Stato entro il quale il potere è organizzato per garantire la massimizzazione di reddito e di tutele a tutti gli operatori di mercato.

Nello specifico, secondo la definizione fornita dalla Brissg il welfare state è inteso come uno Stato in cui il potere organizzato è usato deliberatamente (attraverso la politica e l’amministrazione) allo scopo di modificare le forze del mercato in almeno tre direzioni:

1. garantendo a individui e famiglie un reddito minimo indipendentemente dal valore di mercato della loro proprietà;
2. restringendo la misura dell’insicurezza mettendo individui e famiglie in condizione di fronteggiare certe «contingenze sociali» come malattia, vecchiaia e disoccupazione;
3. assicurando ad ogni cittadino senza distinzione di classe o status i migliori standard disponibili in relazione a una gamma concordata di servizi sociali.

2. Le quattro ere del welfare state : un commento critico

In letteratura sono state individuate quattro fasi di sviluppo del Welfare State: una fase di sperimentazione (1870 – fine 1920) che prese avvio nella Germania di Bismarck con l’introduzione delle prime leggi di assicurazione obbligatoria contro le malattie, gli infortuni sul lavoro, l’assicurazione di invalidità e di vecchiaia; una fase di consolidamento (1930 – 1940), una fase di espansione (1950 – 1970) e una fase di ri – sperimentazione (dal 1970 ad oggi).

Ripercorrere le tappe del welfare state significa dipingere un quadro storico che va dalla seconda metà del XIX secolo al XX Secolo, un periodo di radicali cambiamenti politici, di forte crescita economica e di sviluppo industriale. In quegli anni l'industrializzazione si pose come il fattore trainante della crescita economica e come predominante fonte di ricchezza e il welfare conobbe il periodo del suo massimo splendore. In quegli anni, il benessere individuale e sociale raggiunse livelli esorbitanti grazie al miglioramento delle condizioni di vita degli individui da imputare (sicuramente) agli alti livelli di occupazione, ai costanti incrementi di reddito pro – capite e a un radicale cambiamento del volto del mercato del lavoro al quale cominciarono a partecipare anche le donne. I dati statistici dimostrano una crescita di occupazione nel settore industriale che passò dal 44% nel 1700 al 60% nel 1820 e all'84% nel 1890.

In letteratura molti autori hanno sostenuto che l'espansione del welfare state sia stata una conseguenza logica e razionale dell'industrializzazione, la stessa che aveva portato a riscontrare radicali cambiamenti nel tessuto economico, sociale, demografico e politico. Accanto all'industrializzazione, gli elevati livelli di produttività erano considerati i principali fattori della crescita del benessere economico e del miglioramento dei servizi pubblici.

Nei primi anni '70 il drastico declino della crescita della produttività, accompagnato da pressioni inflazionistiche e dal quadruplicarsi del prezzo del petrolio, mise in discussione il processo di stabilizzazione economica e sociale dei paesi capitalistici più sviluppati, in cui i tassi di crescita della produzione cominciarono a diminuire a scapito di elevati livelli di disoccupazione.

A livello macroeconomico emersero crescenti difficoltà nella gestione della spesa sociale da parte dei governi, per i quali divenne difficile fronteggiare la domanda in protezione sociale a seguito di un aggravamento dei conti pubblici dovuti allo stato di crisi economica accompagnati da una brusca impennata dei prezzi petroliferi, dall'abbandono del sistema dei cambi fissi con la connessa svalutazione del dollaro e dal fenomeno dell'inflazione.

In definitiva, furono i cambiamenti macroeconomici, tra cui il calo dell'industria, l'affermarsi delle nuove tecnologie e l'affermarsi di un ceto medio portarono alla crisi del welfare state. Alla limitatezza delle risorse si affiancò un ampliamento sia quantitativo (da parte del neoemergente ceto medio) che qualitativo (nuovi bisogni) della domanda di protezione sociale,

una domanda a cui lo Stato non riuscì a rispondere adeguatamente. La capacità pubblica di erogare i servizi si ridusse. La crisi dello stato sociale fu il risultato di pressioni interne ed esterne alle singole economie nazionali, riconducibili – le prime, quelle endogene – all’invecchiamento demografico, alle trasformazioni del mercato del lavoro e alla crescita dell’occupazione femminile (connessa a sua volta alle trasformazioni nella struttura familiare), all’espansione dei servizi privati; e le seconde – quelle esogene – alla globalizzazione e al processo di integrazione europea.

Dunque, la situazione di “efficienza sociale”, passata alla storia come la Golden Age, riuscì a mantenersi in perfetto equilibrio fino agli anni ’70 in cui si presentò un quadro sociale, politico ed economico “indebolito” dal primo shock petrolifero, dalla fine del paradigma fordista e dal conseguente cambiamento del volto del mercato del lavoro.

L’indagine sui fenomeni che comportarono la “rottura” dello stato di benessere e delle conseguenti difficoltà incontrate dallo Stato al fine di riportare in equilibrio il welfare sociale presuppone l’analisi di alcuni fenomeni emergenti, tra cui rientrano:

1. il calo dell’importanza dell’industria; nei primi periodi del Novecento la “bussola economica” cominciò a spostarsi sui servizi, rendendo l’industria sempre meno protagonista dello scenario politico-economico;
2. un radicale cambiamento socio demografico; agli inizi del Novecento si affermò una classe media formata da operai altamente qualificati (e altamente remunerati) che costituivano il “capitale umano del progresso tecnologico”;
3. un aumento della povertà: il sorgere di un ceto medio-alto (composto di operai specializzati ben retribuiti) acuì le disuguaglianze sociali che portarono all’ascesa di una classe sociale povera;
4. i radicali cambiamenti nel mercato del lavoro: negli anni del boom economico si venne a creare una classe operaia femminile in forte espansione;
5. la richiesta di maggiore tutela da parte dei lavoratori; i dipendenti chiedevano maggiori tutele a livello personale e familiare. I sindacati cominciarono ad imporre i loro programmi nelle aziende che non riuscivano a sostenere forme di tutele adeguate nei confronti dei lavoratori;

6. l'aumento della vita media della popolazione: le migliori condizioni lavorative, sociali, economiche e politiche approdarono a un miglioramento delle condizioni generali della vita media degli individui.

Alla luce di questa breve analisi del contesto storico ed economico è possibile captare le cause che determinarono l'indebolimento del welfare state, individuandole nella poca preparazione dello Stato a fronteggiare i cambiamenti sociali.

Indagando sul ruolo assunto dallo Stato nella fase di industrializzazione e in quella di crisi economica e finanziaria (1970 – ad oggi) si intravede prima uno Stato interventista e poco attento alle politiche sociali e successivamente uno Stato poco preparato a fronteggiare i nuovi fabbisogni della popolazione, costretto a fallire a causa della mancanza di un efficiente intervento a garanzia del benessere sociale.

3. I modelli di welfare state

Come appena specificato, gran parte della letteratura nazionale e internazionale si è cimentata nella ricerca di una definizione di welfare state la cui traduzione letterale è “stato o condizione di benessere”, ma con la quale si fa riferimento all'insieme di politiche pubbliche regolate dallo Stato al fine di garantire il benessere della società.

Accanto all'aspetto concettuale – terminologico, preme porre un'attenzione particolare ai destinatari delle forme di welfare, ossia ai “fruitori” delle politiche sociali promosse dallo Stato. Infatti, a seconda della tipologia di “copertura sociale”, in letteratura si distinguono due modelli di welfare, il modello universalistico (tipico dei Paesi scandinavi) in cui lo Stato promuove misure volte a tutelare il benessere di tutti i cittadini, a prescindere dalla loro situazione lavorativa, e il modello occupazionale (tipico dei Paesi occidentali) in cui le forme promosse dallo Stato a sostegno del benessere tengono conto della condizione lavorativa degli individui (così che un individuo che svolge un lavoro poco redditizio, o che non ha un'occupazione, godrà di più benefici rispetto a chi ha un lavoro più redditizio).

R. Titmuss fu il primo a distinguere tre differenti modelli di welfare state, razionalizzati sia sulla base del ruolo assunto dallo Stato nella promozione

degli interventi a favore della popolazione, sia sulla base dei destinatari di tali interventi.

1. Il modello residuale in cui l'intervento dello Stato è temporaneo ed è circoscritto al solo "fabbisogno" della popolazione. Questo modello sposa implica uno Stato interventista per i soli individui che non riescono ad attivare forme alternative di protezione sociale. In altre parole, i beneficiari degli interventi statali sono individui che versano in una condizione di necessità sociale, occupazionale, economica e personale.
2. Il modello remunerativo che vede protagonista uno Stato che interviene al fine di "integrare" la condizione sociale ed economica dei cittadini che partecipano attivamente al mercato del lavoro. Secondo il modello in commento gli individui sono in grado di raggiungere un equilibrio grazie al loro stato occupazionale, ossia grazie al loro lavoro (inteso come fonte di remunerazione). Dunque, le prestazioni di welfare assumono una funzione di integrazione del reddito dei lavoratori.
3. Il modello istituzionale redistributivo che sposa la logica della sicurezza sociale in cui lo Stato interviene a favore di tutti i cittadini a prescindere dalla loro situazione economica, lavorativa e personale. Il modello in oggetto sposa la logica dell'universalismo delle prestazioni di welfare erogate a tutti i cittadini a prescindere dalla loro condizione sociale, lavorativa e/o personale.

Accanto a Titmuss, un altro studioso di epoca moderna, Esping Andersen, alla luce delle radicali trasformazioni che investirono la società negli anni '70, contribuì al dibattito sul welfare identificandone tre regimi:

1. il regime liberale, che prevede il riconoscimento ai cittadini di prestazioni sociali limitate e diritti minimi in termini di protezione sociale;
2. il regime conservatore-corporativo, che prevede il riconoscimento di misure di welfare ai soli individui bisognosi. Lo Stato interviene solo in caso di effettivo bisogno da parte dei cittadini che versano in una situazione economica e sociale debole. In definitiva, le formule di computo delle prestazioni sociali sono correlate alla posizione occupazionale e ai contributi e alle retribuzioni dei cittadini

3. il regime democratico che prevede il riconoscimento di politiche sociali a favore di tutti i cittadini, a prescindere dalla loro situazione economica e sociale.

Alla luce di queste definizioni di welfare, il modello di welfare italiano può essere classificato di tipo conservatore corporativo (secondo la classificazione di Esping Andersen) in regime remunerativo (secondo la definizione di Titmuss).

4. Lo Stato sociale nel mondo: uno sguardo di insieme secondo l'ILO

Per sfuggire ad una proliferazione di fallimenti di mercato urge la promozione di misure volte a correggere gli assetti distributivi del reddito, colmando il divario tra le diverse classi sociali, favorendo l'inclusione sociale, stimolando la produttività e stabilizzando i consumi.

La crisi economico-finanziaria del 2008 sembra essere penetrata nel tessuto sociale diventandone parte integrante e spiegando i suoi effetti più disastrosi, tra cui la chiusura di molti siti produttivi e di conseguenza la perdita di lavoro di una grande porzione della popolazione mondiale. Tutto questo oltre ad aver comportato un abbassamento del reddito medio pro capite, si è tradotto in un degrado della qualità di vita, in un netto calo di consumi e in un vertiginoso abbassamento di produttività.

Evidenze empiriche hanno dimostrato che gli Stati con un solido sistema di welfare hanno fronteggiato meglio la recessione. La risposta che alcuni Paesi hanno dato alla crisi è stata quella di rafforzare le loro politiche pubbliche garantendo assistenza e benessere ai propri cittadini, migliorandone così le condizioni di vita e regolamentando la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso. Alcuni Stati hanno valorizzato le politiche di protezione sociale, le uniche in grado di sostenere la popolazione nei momenti più critici quali ad esempio disoccupazione, malattia, vecchiaia.

Secondo i dati resi pubblici nel “ World social protection report 2014 - 2015” curato dall'ILO, solo il 27% della popolazione mondiale ha accesso ad una “sicurezza sociale integrale”, ovvero un sistema di protezione sociale in grado di coprire l'intero corso di vita degli individui, garantendo loro una serie di misure volte a supportarli in particolari momenti quali ad esempio malattia, infortunio, maternità, disoccupazione. Il fatto che il 70% della popolazione mondiale non disponga di un'adeguata protezione sociale

acuisce lo stato di malessere socio economico globale, oltre a confermare il malfunzionamento della macchina pubblica di welfare. Infatti, nel rapporto si legge che globalmente solo il 2,3% del PIL mondiale è destinato al sostegno di politiche di questo tipo, con uno scarto importante che va dallo 0,5% in Africa al 5,9% in Europa, dove gli investimenti in protezione sociale negli anni sono calati radicalmente, causando un vertiginoso aumento di povertà che oggi colpisce il 24% della popolazione.

Il quadro complessivo risultante dallo studio si presenta alquanto critico. Gli autori, attraverso un sistema di tipo Life Cycle Approach, hanno analizzato gli interventi di protezione sociale adottati in diversi Paesi e riservati alle famiglie e ai bambini, agli uomini e alle donne in età lavorative e ai pensionati. E' emerso che nei Paesi a basso medio reddito, in cui si registra un alto tasso di popolazione infantile, le politiche di protezione sociale risultano completamente assenti, dal momento che il governo destina loro appena lo 0,4% del PIL, una percentuale bassissima che si traduce nella mancanza di tutela in termini di nutrizione, salute, sicurezza e nella morte di circa 18 mila bambini al giorno.

Una scarsa partecipazione attiva da parte delle istituzioni emerge anche analizzando le misure di protezione sociale destinate agli "uomini e donne in età lavorativa", per i quali si rende necessaria la riprogettazione di un sistema di stabilizzazione del reddito nei momenti più critici del loro iter lavorativo (disoccupazione, invalidità, infortuni sul lavoro, maternità). Gli autori hanno calcolato che solo il 2,3% del PIL a livello globale è destinato a misure di questo genere e che i livelli di investimento oscillano da un 5,9% in Europa a un 0,5% in Africa. Restringendo il campo di indagine a disoccupati, a lavoratori infortunati, agli invalidi e alle donne in maternità, sono emerse notevoli criticità circa le tutele che lo Stato riserva a questa classe di soggetti. Basti pensare che a livello mondiale solo il 12% dei disoccupati riceve un'indennità a seguito della cessazione "forzata" del rapporto di lavoro; circa il 70% della forza lavoro non gode di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni; solo 87 Paesi hanno accettato la sfida di offrire ai disabili un reddito minimo sin dalla loro nascita, svincolandosi dalla mera logica "contributiva"; e che, per finire, in tutto il mondo solo il 28% delle donne gode di adeguate tutele durante il periodo di maternità.

Per portare a termine il lavoro di ricerca, gli autori hanno spostato il focus di studio sugli individui di età pensionabile, protagonisti, oggi, di uno scenario

devastante, dal momento che il 48% di loro non riceve una pensione, mentre più del 50% di loro si colloca sotto la fascia di povertà, dal momento che ne riceve una non adeguata a vivere agiatamente. Il fenomeno dei “pensionati poveri” riconosce una rapida estensione, in Europa, ad esempio, sono ben 14 i Paesi che si trovano a fronteggiare questo problema.

Entro tale contesto appare lecito affermare l’urgenza di una reingegnerizzazione dell’intero sistema di *welfare*, da anni troppo debole per contrastare problemi così gravi. Il rapporto redatto dall’ILO va letto “oltre le righe”, non come una mera raccolta di dati, ma come un punto da cui (ri)partire. La mancanza di politiche di protezione sociale si traduce in un sistema mondiale di *welfare* debole, inefficiente e, per alcuni versi, assente. Le istituzioni dovrebbero mettere a punto seri piani di recupero volti alla tutela degli individui, oltre che pensare a programmi capaci di apportare dei cambiamenti strutturali alle economie locali. La crisi finanziaria, unita al crescente debito pubblico che ha investito i Paesi a livello mondiale, ha portato a spostare l’asse di attenzione sempre più verso politiche in grado di sanare le poste di bilancio, tralasciando il crollo dei maggiori indicatori macroeconomici, un crollo che ha determinato a livello globale un maggiore tasso di povertà, una maggiore disuguaglianza, una minore inclusione sociale e una scarsa qualità della vita.

La crisi del *welfare state* ha dunque portato a delle inefficienze colmabili solo attraverso la promozione di riforme di tipo finanziario volte a rivisitare il sistema dei costi oltre a favorire forme integrative e sussidiarie di *welfare*.

5. Tra crisi, riforme normative e vincoli di bilancio: un ripensamento indispensabile del welfare italiano

Nel 2009, all’indomani della grande crisi, tra le mura di Palazzo Chigi, il Ministro Maurizio Sacconi presentò il “Libro Bianco sul futuro del modello sociale”, definito dallo stesso Ministro “un documento di valori e di visioni”. Il trattato conteneva l’idea di riformare uno Stato Sociale lacerato dalla crisi finanziaria e sfinito dai molteplici cambiamenti che continuavano ad investire insistentemente la società. Non a caso il Libro Bianco sul welfare si apre con la descrizione dello scenario della più grande crisi finanziaria mondiale dell’ultimo mezzo secolo definita responsabile dell’inadeguatezza

di un sistema di welfare troppo costoso e ormai “vecchio” per fronteggiare i nuovi rischi della popolazione.

In un contesto in cui lo Stato era incastrato tra vincoli di finanza pubblica, precarietà delle imprese, bassi livelli di occupazione, scarsa affidabilità degli investimenti e radicali cambiamenti demografici, si rendeva necessaria una reingegnerizzazione del sistema di welfare italiano che riconoscesse come primo fattore di matrice sociale la responsabilità umana.

L’idea che guida l’intero processo di reingegnerizzazione del welfare risiede nel porre al centro dell’intero sistema sociale, politico ed economico la persona di cui lo Stato è funzione diretta dato che “non è l’uomo in funzione dello Stato, ma è quest’ultimo in funzione dell’uomo”.

Tra le righe del Libro si legge che la persona e il lavoro sono i due assi portanti del nuovo welfare dal momento che gli individui sono gli unici in grado di generare le dimensioni del benessere attraverso la creazione e l’occupazione di posti di lavoro.

In definitiva, il ripensamento del welfare impone un radicale cambiamento culturale. Per lungo tempo, infatti, il welfare è stato percepito come un compito esclusivamente affidato allo Stato, quale intermediario dell’equilibrio personale, economico e sociale degli individui che si sono posti come soggetti passivi delle politiche pubbliche, alle quali, sovente, si affidano completamente senza pensare a una razionale divisione del peso della responsabilità.

Il presupposto del nuovo modello di welfare va ricercato nel corretto funzionamento del mercato del lavoro che pone al centro del sistema le “persone” alle quali devono essere riconosciuti una serie di diritti a tutela del loro stato di benessere fisico, mentale, (sicurezza sul lavoro) soggettivo (apprendimento continuo, formazione) ed economico (equa retribuzione).

Entro tale contesto, la promozione di benessere è sempre più orientata alla logica di sussidiarietà per la quale essa viene delegata agli attori privati a scapito di quelli pubblici.

Infatti, ciò che si legge indirettamente tra le righe del Libro Bianco è l’importanza delle aziende (e degli imprenditori) nella promozione di benessere proprio e dei dipendenti, quali individui da tutelare nell’ambito della salute e sicurezza, apprendimento continuo ed equa remunerazione come già Marco Biagi aveva ipotizzato e richiamato nello “statuto dei lavoratori”.

Così un “ideale perfetto di welfare” sarebbe composto dagli imprenditori che creano occupazione e benessere e dai lavoratori i cui diritti sono sempre meno indotti dall’attore pubblico e sempre più affidati alle parti sociali.

L’importanza delle aziende nella reingegnerizzazione del sistema di welfare è indispensabile se si pensa che il lavoro, unica fonte di ricchezza professionale ed economica, è un elemento portante nella vita di una persona.

Dunque, in un sistema moderno di welfare in cui le aziende hanno il compito di tutelare i diritti dei lavoratori, diventa indispensabile promuovere anche il buon funzionamento delle relazioni industriali favorendo il dialogo sociale

Secondo il Rapporto Annuale 2016 redatto dall’ITSTA, i sistemi di welfare europei già dalla fine degli anni Settanta sono stati sottoposti a forti stress derivanti dalle profonde trasformazioni del mercato del lavoro, dalla globalizzazione dell’economia e dei mercati finanziari, dalla mutata struttura della popolazione, da esigenze di contenimento della spesa pubblica.

Non tutti i Paesi hanno mostrato lo stesso grado di “resilienza” nel fronteggiare le sfide legate ai nuovi rischi sociali, contraddistinti da un più elevato livello di incertezza e da mutati contesti di vita familiare e lavorativa. Negli ultimi anni in Italia si sono susseguiti una serie di interventi normativi mirati a coniugare le esigenze di contenimento della spesa con i nuovi rischi e bisogni sociali. La riforma Fornero Monti, ad esempio, ha cercato di mitigare il rischio povertà introducendo misure come l’Aspi (Assicurazione sociale per l’impiego) e la mini-Aspi rivolte alle fasce di popolazione più deboli in quanto prive di occupazione.

Il sistema di welfare italiano viene ad inserirsi in un contesto socio economico molto difficile.

Nel “Rapporto Annuale” pubblicato nel 2016 dall’ISTAT si legge che nonostante la spesa sociale per il welfare in Italia sia la più alta d’Europa, sfiorando il 29% del Pil (a fronte della spesa europea per il welfare che è pari al 27,7%) il sistema di protezione sociale del nostro Paese è tra i meno efficaci d’Europa.

Accanto a un forte peggioramento della situazione economica delle famiglie in stato di povertà, agli elevati tassi di disoccupazione e al degenerare della qualità della vita, si denuncia un elevato debito pubblico che attanaglia il sistema finanziario italiano, rendendolo poco efficiente e rassicurante.

Il 21 aprile 2016 in occasione della pubblicazione della “Notifica¹ sull’indebitamento netto e sul debito delle Pubbliche Amministrazioni (AP)” riferiti al periodo 2012 – 2015¹, ISTAT ha fatto luce sulla pessima situazione finanziaria nel settore pubblico (v. Grafico 1).

PROSPETTO 1. PRINCIPALI AGGREGATI DI FINANZA PUBBLICA
ANNI 2012-2015^(a), dati in milioni di euro e valori percentuali

	2012 (b)	2013 (e)	2014 (c)	2015 (e)
Indebitamento netto	-47.538	-46.959	-48.936	-42.388
in percentuale del PIL	-2,9	-2,9	-3,0	-2,6
Debito pubblico (d)	1.989.781	2.069.847	2.136.204	2.171.671
in percentuale del PIL	123,3	129,0	132,5	132,7
Interessi passivi	83.566	77.568	74.340	68.440
in percentuale del PIL	5,2	4,8	4,6	4,2
Saldo primario	36.028	30.609	25.404	26.052
in percentuale del PIL	2,2	1,9	1,6	1,6
PIL(e)	1.613.265	1.604.478	1.611.884	1.636.372

Fonti: per il Debito Pubblico Banca d'Italia
a) Eventuali mancate quadrature sono dovute agli arrotondamenti.
b) Dati definitivi.
c) Dati provvisori.
d) Dati definitivi per gli anni 2012-2015.
e) Dati definitivi per gli anni 2012-2013.

Grafico 1: tratto dalla Notifica del Deficit e del Debito Pubblico pubblicata dall’ISTAT in data 21 aprile 2016

I dati riportati nel grafico mostrano un costante allargamento del debito pubblico che nel 2015 è cresciuto di circa 10 punti percentuali rispetto al 2012, passando da circa 1,9 miliardi a circa 2,2 miliardi di Euro. Inoltre, la Banca d’Italia ha comunicato che ad aprile del corrente anno il debito pubblico italiano ha raggiunto il livello più elevato della storia, sfiorando i 2.2312 miliardi di Euro, rispetto ai 2.229 miliardi di Euro del mese precedente.

¹ Al fine di dare attuazione al *Protocollo sulla Procedura per i Deficit Eccessivi (PDE)* annesso al Trattato di Maastricht, per il quale i Paesi dell’Unione Europea devono comunicare due volte all’anno (entro 31 Marzo e il 30 Settembre) i livelli del debito pubblico e di altre grandezze di finanza pubblica relative ai quattro anni precedenti,

² Dato ottenuto attraverso la consultazione del Bollettino Statistico Mensile.

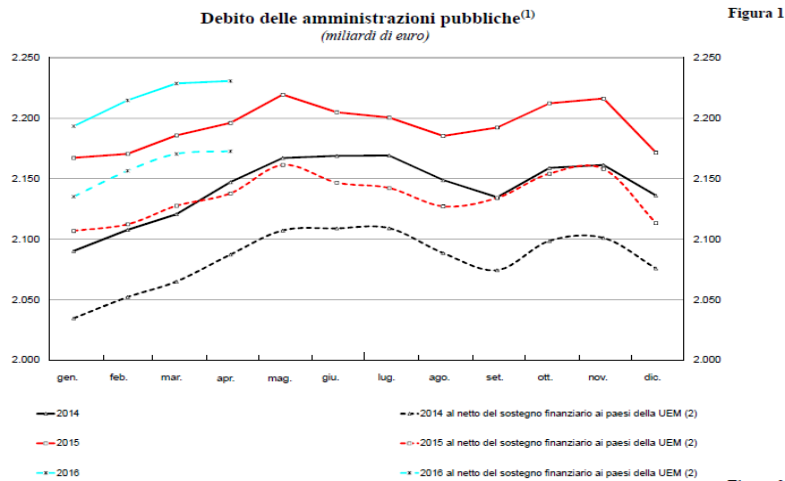


Grafico tratto dal “Bollettino n. 32 del 2016 pubblicato dalla Banca di Italia

Dal grafico, tratto dal Bollettino n. 32 “Finanza pubblica, fabbisogno e debito” si evince che il debito pubblico (calcolato come sommatoria delle passività finanziarie delle Amministrazioni Pubbliche italiane) oltre ad essere in costante crescita nel corso del 2016 ha anche raggiunto il livello più alto rispetto al passato.

È entro tale contesto di critico fabbisogno finanziario della macchina pubblica che viene ad inserirsi un debole sistema di welfare che poggia su tre pilastri fondamentali, quali la sanità, la previdenza e l’assistenza.

Secondo i dati pubblicati dall’ISTAT sul “Rapporto Annuale 2016”, l’Italia investe circa 500 milioni di Euro in protezione sociale, il 66% dei quali in prestazioni di tipo previdenziale, 24% in spese sanitarie e il restante 10% in assistenza alle fasce più deboli della popolazione (assegni familiari, di disoccupazione etc).

FUNZIONE E TIPO DI PRESTAZIONE	Malattia	Invalidità	Famiglia	Vecchiaia	Superstiti	Disoccupazione	Abitazione	Esclusione sociale non altrove classificata	Totale
SANITÀ	105.137								105.137
Prestazioni sociali in natura	105.137								105.137
Acquistate da produttori market di cui:	39.744								39.744
Farmaci	8.290								8.290
Assistenza medico-generica	6.671								6.671
Assistenza medico-specialistica	4.727								4.727
Assistenza osped. in case di cura private	9.366								9.366
Assistenza riabilitativa, integrativa e protesica	3.955								3.955
Altra assistenza	6.735								6.735
Erogate direttamente di cui:	65.393								65.393
Assistenza ospedaliera	37.701								37.701
Altri servizi sanitari	27.692								27.692
PREVIDENZA	2.574	6.040	10.161	215.689	43.006	19.015	-	-	296.485
Prestazioni sociali in denaro	2.574	6.040	10.161	215.689	43.006	19.015	-	-	296.485
Pensioni e rendite	-	5.742	-	208.890	43.006	1.632	-	-	259.270
Liquidazioni per fine rapporto di lavoro	-	-	-	6.611	-	2.768	-	-	9.379
Indennità di malattia, per infortuni e maternità	2.574	-	3.847	-	-	-	-	-	6.421
Indennità di disoccupazione	-	-	-	-	-	12.005	-	-	12.005
Assegno di integrazione salariale	-	-	-	-	-	2.610	-	-	2.610
Assegni familiari	-	-	6.197	-	-	-	-	-	6.197
Altri sussidi e assegni	-	298	117	188	-	-	-	-	603
ASSISTENZA	-	19.605	14.444	6.904	326	155	520	3.380	45.334
Prestazioni sociali in denaro	-	18.284	11.366	5.753	326	21	384	366	36.500
Pensione e assegno sociale	-	-	-	4.752	-	-	-	-	4.752
Pensioni di guerra	-	126	-	249	229	-	-	-	604
Prestazioni agli invalidi civili	-	15.659	-	290	-	-	-	-	15.949
Prestazioni ai non vedenti	-	1.139	-	-	-	-	-	-	1.139
Prestazioni ai non udenti	-	188	-	-	-	-	-	-	188
Altri assegni e sussidi	-	1.172	11.366	462	97	21	384	366	13.868
Prestazioni sociali in natura di cui:	-	1.321	3.078	1.151	-	134	136	3.014	8.834
Acquistate da produttori market	-	866	1.169	896	-	128	136	1.255	4.450
Erogate direttamente	-	455	1.909	255	-	6	-	1.759	4.384
TOTALE PROTEZIONE SOCIALE	107.711	25.645	24.605	222.593	43.332	19.170	520	3.380	446.956

Fonte: ISTAT, Conti della Protezione Sociale (i dati si intendono in Milioni di Euro).

Dettaglio Spesa	Ammontare Spesa nel 2015	Incidenza delle voci sul totale
Spesa sanitaria	€ 105.137.000,00	23,52%
Spesa previdenziale	€ 296.485.000,00	66,33%
Spesa per assistenza	€ 45.334.000,00	10,14%
Totale spesa in welfare	€ 446.956.000,00	

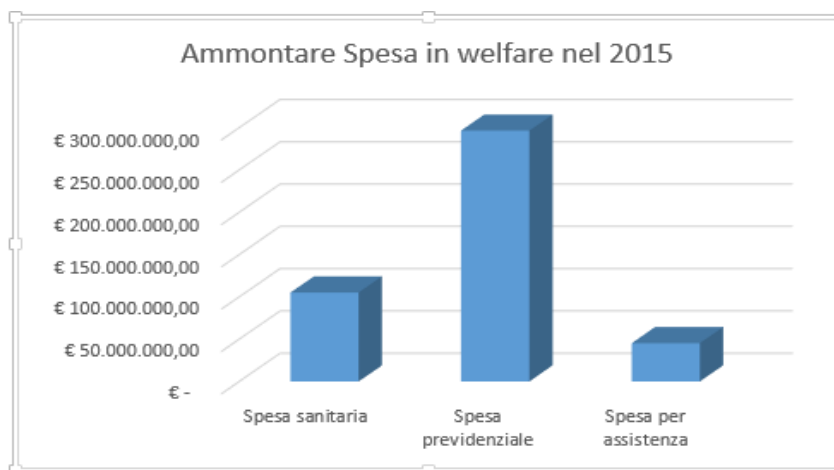


Grafico elaborato da Carmen Di Stani sulla base delle informazioni contenute nella tabella riportata sopra.

Attraverso una rapida analisi dei dati si evince che in Italia le pensioni costituiscono la parte preponderante delle prestazioni sociali. Secondo quanto affermato dall'ISTAT nel "Rapporto Annuale 2016", in Italia le pensioni rappresentano il 16,6% del PIL a fronte di una media europea pari al 13%. Secondo i dati presentati dallo stesso Istituto in data 7 Luglio 2016, la spesa pensionistica in Italia ha sfiorato i 273 miliardi di Euro nel 2015 rispetto ai 269,8 del 2014, rappresentando ad oggi circa il 30% della spesa pubblica, creando un allarmismo generale alla luce della difficile situazione che ha investito il comparto pubblico e al suo elevato fabbisogno finanziario. Inoltre, secondo i dati pubblicati dal MEF, Ministero dell'economia e delle finanze, l'Italia è tra i Paesi europei con il più alto fabbisogno finanziario. Infatti, la crisi finanziaria, unita al crescente debito pubblico che ha investito il nostro Paese, ha spostato l'asse di attenzione sempre più verso politiche in grado di sanare le poste di bilancio a scapito del risanamento crollo dei maggiori indicatori socio economici.

In questo contesto di grave inefficienza pubblica urge la reingegnerizzazione dell'intero sistema di welfare, da anni troppo debole per far fronte agli impellenti bisogni della popolazione. La crisi del welfare state ha portato a inefficienze colmabili solo attraverso la promozione di forme integrative e sussidiarie di welfare, rendendo necessaria una reingegnerizzazione dell'intero sistema attraverso un processo di riforma di tipo finanziario in grado di rivisitare il sistema dei costi sociali, sollecitando forme di welfare complementari e aggiuntive con risorse mobilitate da soggetti privati.

Entro tale contesto il sistema delle imprese si sta affermando come protagonista indiscusso nella promozione di forme private di welfare che grazie alla produzione di esternalità positive, sono in grado di arrecare vantaggi non solo ai dipendenti e alle loro famiglie, ma più in generale all'intero territorio in cui sorge l'impresa.

CAPITOLO II

IL WELFARE AZIENDALE

Sommario: 1. Premessa - 2. Le origini del welfare aziendale (cenni) – 3. Il “glossario” del welfare - 3.1. Il reddito di lavoro dipendente. Focus sul concetto di “onnicomprensività” – 3.2.. La definizione di fringe benefits - 3.3. La definizione di categoria di lavoratori dipendenti – 4. Il volto fiscale del welfare aziendale tra normativa e prassi – 4.1. Parte Prima: Un commento alle Circolari del Welfare Aziendale - 4.1.1. La prima era del “welfare aziendale”. Commento alla Circolare n. 326 E del 23 dicembre 1997 – 4.1.2. La seconda era del welfare aziendale. Commento alla Circolare del Ministero delle Finanze n. 238 del 22.12.2000 – 4.1.3. La terza era del welfare aziendale. Tra Legge di Stabilità 2016 e Circolare 28/E dell’Agenzia delle Entrate – 4.2. Seconda parte: Trattazione normativa del welfare aziendale – 4.2.1. Il welfare aziendale per i dipendenti: un commento alla lettera f) dell’articolo 51 comma 2 del TUIR – 4.2.2. – Un nuovo welfare per i dipendenti e per i datori di lavoro: la nuova lettera f) dell’articolo 51 del TUIR - 4.2.3. Il welfare aziendale per i familiari dei dipendenti: un commento alla lettera f bis dell’articolo 51 comma 2 lettera f bis) del TUIR – 4.2.4. Il nuovo welfare dei familiari dei dipendenti: un commento alla nuova lettera f) bis dell’articolo 51 del TUIR – 4.2.5. Commento alla lettera f - ter), comma 2, dell’articolo 51 – 4.2.6. I titoli di legittimazione del welfare aziendale. Commento comma 3 bis dell’articolo 51 del TUIR – 5. Un commento sull’evoluzione del welfare aziendale (prima e dopo) – 5.1. Una schematizzazione delle novità normative in tema di welfare aziendale.

1. Premessa

Nel presente capitolo affronteremo la tematica fiscale e tributaria del welfare aziendale, che secondo la definizione sancita nella Circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, si sostanzia in prestazioni, opere e servizi di rilevanza sociale escluse dal reddito di lavoro dipendente e che possono essere corrisposte dall’imprenditore al dipendente sia sotto forma di rimborsi sia sotto forma di erogazioni in natura.

In questa sezione si abbandonerà la tematica sociologica di welfare aziendale quale strumento di ausilio al welfare state e si guarderà alla sfera economica e fiscale dell’istituto.

Una premessa indispensabile all’analisi che si sta per svolgere porta a far luce su due questioni fondamentali:

1. Il legislatore prima del 2016 non utilizzava il termine welfare aziendale in alcuna disposizione legislativa;
2. La materia del welfare aziendale ha subito un profondo e radicale cambiamento a seguito dell'emanazione della legge di Stabilità del 2016 (Legge 28 Dicembre 2015, n. 208) e del Decreto Interministeriale (Lavoro e Politiche sociali di concerto con Economia e Finanze) del 25 Marzo 2016.

Di seguito si propone un'analisi dettagliata del trattamento fiscale riservato al reddito di lavoro dipendente e di impresa a seguito dell'erogazione di misure di welfare aziendale.

2. Le origini del welfare aziendale (cenni)

Da un punto di vista sociologico il welfare aziendale può essere inteso come un tentativo di risposta al costante indebolimento del welfare state nell'ambito previdenziale, assistenziale, dell'istruzione e della sanità.

Il fatto che il welfare state abbia attraversato (e attraversi ancora oggi) un periodo di profonda crisi è confermato anche dalle parole riportate nel Rapporto Annuale dell'INPS pubblicato nel 2012 in cui si legge che «bisogna immaginare un nuovo welfare disegnato in un più ampio perimetro di collaborazione tra pubblico e privato, tra aree di intervento che non possono restare distinte e separate».

Entro tale contesto, il sistema socio economico impone alle imprese di sostituirsi allo Stato in compiti prima ad esso assegnati, per il tramite di politiche aziendali in grado di aumentare i livelli di produttività garantendo uno status di benessere ai propri dipendenti. Diversi studi hanno dimostrato l'importanza assunta dalle imprese, quali operatori e attori economici attivi nella vita socio – economica dei Paesi con un debole sistema di protezione sociale, in cui il “microcosmo” aziendale si inserisce nei meccanismi macroeconomici, contribuendo al miglioramento della situazione sociale, politica ed economica.

Il principio secondo il quale solo i dipendenti possono godere di particolari agevolazioni sociali promosse dalle imprese presuppone un restringimento del raggio di azione del sistema di welfare che, in tal modo, si estenderebbe ai soli dipendenti impiegati nelle aziende e non a tutti gli individui.

Appare lecito chiedersi se il welfare aziendale possa essere considerato un “welfare di nicchia” dal momento che esso si struttura all’interno delle imprese ed è rivolto ai soli dipendenti dell’azienda.

Per lungo tempo il welfare aziendale non è stato percepito positivamente in quanto lesivo del principio universalità delle politiche sociali sancito dalla Carta Costituzionale secondo la quale il sistema sociale deve assicurare tutele a livello globale.

In verità, la struttura del nuovo sistema di welfare, fondato sulla sussidiarietà del sistema pubblico-privato, garantisce a pieno il principio dell’universalità attraverso un sistema circolare dal quale è possibile reperire le risorse necessarie al sostenimento dei costi sociali sotto il pieno controllo dello Stato. Infatti, la reingegnerizzazione del welfare presuppone la costruzione di un partenariato tra pubblico e privato atto a garantire adeguati servizi sociali all’intera platea di cittadini attraverso la soddisfazione dei loro bisogni.

Alla luce di quanto detto, il welfare aziendale, oggi, può intendersi come l’insieme delle azioni finalizzate a garantire il benessere di ogni singolo lavoratore, facendo leva anche sul miglioramento del clima aziendale e organizzativo, giocando altresì un ruolo decisivo nel processo di ricalibratura del sistema di protezione sociale italiana. Così definito il welfare aziendale si connota come uno strumento bivalente, benefico per l’impresa, poiché potenzialmente capace di incrementare i risultati economici, e conveniente anche per i dipendenti, poiché sostitutivo di servizi e forme di tutela altrimenti assenti.

Le prime esperienze di welfare aziendale vengono fatte risalire in USA, quando nel 1919 David Rockefeller, Henry Ford e Andrew Carnegie, assieme ad altri industriali, firmarono un accordo in base al quale l’azienda si faceva carico del benessere dei propri dipendenti e delle proprie famiglie, restituendo ad essi una parte dei profitti che l’impresa aveva conseguito. Si innescò così un meccanismo secondo il quale il sistema impresa avrebbe sostenuto i costi sociali dei dipendenti. In particolare, nel 1919 l’accordo diede vita a un sistema di *welfare capitalism* secondo il quale le imprese avevano il compito di farsi carico del benessere dei propri dipendenti.

Oggi, evidenze empiriche dimostrano una forte attenzione da parte delle aziende in tema di welfare aziendale che oltre a costituire una dimensione politica organizzativa, si configura anche come leva fiscale capace di

apportare benefici in termini finanziari ed economici all'intero sistema di impresa.

3. Il “glossario” del welfare

Da un punto di vista sociologico il welfare aziendale può essere definito come l'insieme di misure sociali che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti al fine di stabilizzare il loro livello di benessere.

Sotto il profilo fiscale il welfare aziendale va inteso come l'insieme di deroghe al principio della totale tassabilità delle somme erogate dal datore di lavoro ai propri dipendenti elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR.

La trattazione esposta di seguito trae spunto dalla definizione di welfare aziendale inteso come l'insieme dei *fringe benefits* e/o *parquiesites* concessi dal datore di lavoro al fine di migliorare il livello di percezione di benessere (economico, personale, professionale/lavorativo) della collettività dei dipendenti o di alcune categorie.

Nei paragrafi successivi saranno trattati i seguenti argomenti:

- a. Concetto di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente;
- b. Concetto di *fringe benefits*;
- c. Concetto di categorie di dipendenti.

3.1. Il reddito di lavoro dipendente. Focus sul concetto di “onnicomprensività”

Attraverso l'analisi delle disposizioni normative (art 49 – 52 del TUIR), il reddito di lavoro dipendente può definirsi come l'insieme delle retribuzioni monetarie e non monetarie percepite dal lavoratore in relazione a un rapporto di lavoro subordinato in essere in un determinato momento.

In particolare, secondo quanto disposto dall'articolo 51 comma 1 del TUIR, il reddito di lavoro dipendente “è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono”.

Tra le righe del summenzionato articolo e in particolare in quel “a qualunque titolo percepiti” si intravede un’esplicita volontà da parte del legislatore a ricomprendere nella determinazione del reddito una qualsivoglia erogazione (pecuniaria o in natura) anche se percepita in mancanza di un sinallagmatico collegamento con il rapporto di lavoro.

Entro tale contesto viene a inserirsi il principio di onnicomprensività del reddito, in base al quale esso è inteso come un “contenitore” capace di accogliere nella sua sfera non solo retribuzione di tipo monetaria ma anche un qualsivoglia bene o servizio suscettibile di valutazione economica e fornito in forma integrativa alla retribuzione principale. Infatti, sono soggette a tassazione non solo le somme di denaro ricevute dal lavoratore in forza di un contratto, ma anche l’eventuale retribuzione in natura corrisposta dall’azienda al dipendente, purché essa sia suscettibile di valutazione economica ai sensi dell’art. 9 del T.U.I.R, in forza del quale “per valore normale si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore”.

Sebbene il principio di onnicomprensività sancito dal nostro legislatore all’articolo 51 del TUIR sia da intendere come imprescindibile ai fini della determinazione del reddito, tuttavia sussistono alcune eccezioni secondo le quali, in presenza di particolari condizioni, alcune somme di denaro, beni e/o servizi non sono da considerare reddito di lavoro dipendente.

Le casistiche di esclusione di alcune voci dalla formazione del reddito sottendono sia logiche inerenti al valore del bene e servizio fornito che logiche in linea con le finalità per le quali alcuni beni e servizi sono messi a disposizione dei lavoratori.

In definitiva, affinché un bene o un servizio sia escluso dalla determinazione dalla base imponibile ai fini delle Imposte sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF), devono essere considerati i seguenti due elementi:

1. **Il valore dei beni e dei servizi.** Se i beni e i servizi corrisposti dal datore di lavoro in aggiunta alla retribuzione hanno un valore inferiore a 258,23 Euro, essi non concorrono alla formazione del reddito;
2. **La finalità per le quali i beni e i servizi vengono erogati dal datore di lavoro ai dipendenti (casi di welfare aziendale).** I beni e i servizi erogati ai fini di utilità sociale non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente.

Per quanto attiene la deroga al principio di onnicomprensività riguardo al valore dei beni o dei servizi prestati si fa riferimento a quanto disposto dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, in cui si stabilisce che “non concorre a formare il reddito (di lavoro dipendente) il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”. Tale ultima disposizione si riferisce esclusivamente ai compensi in natura e non riguarda, invece, le erogazioni in denaro per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente (dunque anche se inferiore a 258,23 Euro) in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente.

Per quanto riguarda, invece, l'esclusione di beni, servizi e somme di denaro dal reddito a causa della finalità per le quali sono forniti si deve far riferimento a quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 51 del TUIR il quale prevede una serie di eccezioni alla formazione del reddito di lavoro dipendente, tra i quali rientrano i beni e i servizi concessi ai dipendenti in forza di piani di welfare aziendale.

Inoltre, nonostante il “silenzio interpretativo” da parte del Legislatore, preme sottolineare che l'attribuzione delle somme e dei valori corrisposti ai lavoratori possono considerarsi reddito di lavoro dipendente solo e soltanto se tali beni e servizi costituiscono una forma di arricchimento del lavoratore. Dunque, nel caso in cui il datore di lavoro dovesse concedere somme e servizi sottostanti all'esclusivo interesse aziendale, esse non sarebbero fiscalmente rilevanti per il lavoratore dipendente, non costituendo quindi reddito di lavoro dipendente a prescindere dalla natura e dal valore dei beni e dei servizi e/o dall'ammontare delle somme concesse ai dipendenti.

3.2. La definizione di fringe benefits

Con il termine *fringe benefits*, la cui traduzione letterale è “benefici accessori”, si suole indicare l’insieme dei benefici in natura riconosciuti dal datore di lavoro a integrazione della retribuzione principale dei dipendenti. La *ratio* che sussiste nell’erogazione di tali benefici è da ricercare nell’espressa volontà dell’imprenditore a motivare e fidelizzare i dipendenti al fine di migliorare le logiche organizzative aziendali in tema di *well-being*. Da un punto di vista fiscale, i fringe benefits possono essere intesi come elementi che costituiscono un’eccezione (o una deroga) al principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente sancito dall’articolo 51 del TUIR, secondo il quale esso è costituito da tutte le somme e i valori in genere percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali.

Nelle realtà aziendali i *fringe benefits* possono essere erogati in relazione al rapporto di lavoro (macchina aziendale, computer etc) o in forza di piani aziendali a sfondo sociale. In ambedue i casi il legislatore riconosce una serie di agevolazioni fiscali fruibili sia da parte del dipendente che da parte del datore di lavoro.

Il 9 settembre del 2003 la nostra Amministrazione Finanziaria con Risoluzione 178/E ruppe il silenzio interpretativo del Legislatore al fine di chiarire i casi in cui un *benefit* dovesse essere considerato un componente di reddito di lavoro dipendente.

Nello specifico, l’Agenzia delle Entrate rispose a un’istanza di interpello avanzata da un’azienda che voleva chiarire il regime fiscale riservato ai premi per l’assicurazione (intesi come benefits) di responsabilità civile di amministratori, dirigenti e quadri direttivi.

Il caso presentato all’interno del documento vedeva protagonista una società che aveva stipulato una polizza assicurativa volta a garantire la copertura delle perdite di carattere patrimoniale che gli amministratori e i dipendenti della società potevano subire in seguito ad azioni di responsabilità civile intentate nei loro confronti o direttamente nei confronti della società da soggetti terzi lesi da atti compiuti dagli stessi amministratori o dipendenti, nell’esercizio dei loro incarichi e funzioni.

L'istante chiedeva se i premi corrisposti per le polizze descritte in precedenza concorressero o meno alla determinazione del reddito di lavoro dipendente dei soggetti beneficiari.

L'Agenzia delle Entrate nell'esprimere il suo parere precisava che l'essenza dell'individuazione degli elementi caratterizzanti del reddito di lavoro dipendente risiedeva nei principi posti a fondamento dell'articolo 48 (ora 51) del TUIR come già aveva precisato in un suo pregresso parere risalente al 1997. Infatti, con la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997 l'Agenzia delle Entrate già si espresse in tema di premi per assicurazioni pagati dal datore di lavoro, chiarendo che l'esclusione dalla tassazione in capo al dipendente sussisteva solo e unicamente per le assicurazioni ed infortuni professionali, escludendo tassativamente agevolazioni fiscali in presenza di assicurazioni sanitarie sulla vita e sugli infortuni extra professionali per le quali nessuna relazione sussisteva con il rapporto di lavoro in essere.

Alla luce dell'analisi condotta, si decretava che i premi assicurativi corrisposti per la stipula di polizze volte a garantire la copertura delle perdite di carattere patrimoniale, fatta eccezione per gli atti dolosi o fraudolenti, non concorrevano alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei soggetti beneficiari, dal momento che costituivano un beneficio per l'azienda, non essendo configurabili come misure che avrebbero portato all'arricchimento personale dei soggetti beneficiari della polizza. .

Dunque, ad oggi, al fine di valutare l'esclusione di un bene e/o un servizio nella determinazione del reddito di lavoro dipendente bisogna valutare che:

- a. Le somme, i beni e i servizi concessi al lavoratore non costituiscono un arricchimento personale per il lavoratore (è il caso, ad esempio, degli indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale);
- b. Le somme, i beni e i servizi sono erogati per un esclusivo interesse aziendale del datore di lavoro senza arrecare valore aggiunto ai dipendenti.

In definitiva, al fine di comprendere se un *benefit* debba rientrare (o non rientrare) nella determinazione del reddito di lavoro dipendente, si rende inevitabile una valutazione delle prestazioni, dei beni e dei servizi concessi.

3.3. La definizione di categoria di lavoratori dipendenti

Ai fini fiscali, affinché i fringe benefits non concorrano a formare il reddito di lavoro dipendente si richiede che essi siano erogati alla generalità dei dipendenti o ad alcune categorie di essi. Infatti, nel caso in cui il datore di lavoro dovesse promuovere politiche sociali individuali, le stesse non sarebbero fiscalmente agevolabili.

Pare che il nostro Legislatore abbia voluto favorire un welfare generalizzato e non rivolto al singolo individuo.

La nozione di "categoria" di dipendenti è stata oggetto di diversi dibattiti nell'ambito della normativa tributaria. Infatti, solo nel 1998 con la Circolare 188/E il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha chiarito che con l'espressione "categorie di dipendenti" non si deve riferire alle sole categorie previste dal nostro Codice Civile, ma ad una più ampia platea che può comprendere anche elementi "personali" del lavoratore. Così, fanno parte di una categoria tutti i lavoratori che hanno figli, oppure tutti i lavoratori sposati, spesso a prescindere dal livello di inquadramento aziendale.

Di seguito le parole della Circolare interpretativa (cfr punto 4 pag. 13):

«**Quesito:** quando la norma si riferisce a "Categorie di dipendenti", si deve necessariamente fare riferimento alle categorie civilistiche (dirigenti, quadri, operai, ecc.) ovvero la categoria omogenea può individuarsi anche all'interno della singola azienda? (Es. Tutti i dipendenti dello stabilimento ovvero tutti gli operai del turno di notte).

Risposta: la circolare n. 326/E del 1997 del MEF ha già chiarito che l'espressione "categorie di dipendenti", utilizzata dal legislatore, non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì "a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli di un certo livello o una certa qualifica)". Anche l'esempio proposto nel quesito, cioè "tutti gli operai del turno di notte" è idoneo ad individuare una categoria di dipendenti nel senso richiesto dal legislatore poiché sufficiente ad impedire in senso teorico che

siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte».

4. Il volto fiscale del welfare aziendale tra normativa e prassi

In questa sezione si analizzerà il welfare aziendale nella sua accezione “puramente fiscale”, inteso quale insieme delle erogazioni monetarie o non monetarie (beni e servizi) che costituiscono deroga al principio di onnicomprensività del reddito.

Attraverso l’analisi dei diversi interventi normativi che si sono susseguiti nel tempo si esporranno i cambiamenti che hanno investito l’articolo 51 del TUIR, considerato come la “culla” della tematica fiscale del welfare aziendale.

In una prima parte del paragrafo si analizzeranno le circolari che hanno modificato la determinazione del reddito di lavoro dipendente, rivoluzionando indirettamente la materia del welfare aziendale:

1. Circolare n. 326/E del Ministero delle Finanze, con la quale si commentava il Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314 in tema di armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati;
2. Circolare 238/2000 del Ministero delle finanze, con la quale venivano forniti chiarimenti in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati. Decreto legislativo 23 dicembre 1999, n. 505, e legge 23 dicembre 1999, n. 488 (legge finanziaria per il 2000).
3. Circolare 28/E dell’Agenzia delle Entrate, con la quale vengono fornite chiarificazioni in merito ai premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) che modifica alcune disposizioni di cui all’articolo 51 del TUIR.

In una seconda parte della paragrafo sarà esaminata la normativa che accoglie la tematica fiscale del welfare aziendale, interamente rinvenibile nell’articolo 51 comma 2 lettere f) – f bis) – f ter) del TUIR, recentemente modificato dall’articolo 1 comma 190 della Legge 208/2015 (Legge di Stabilità del 2016).

4.1. Parte Prima: Un commento alle Circolari del Welfare Aziendale

4.1.1. La prima era del “welfare aziendale”. Commento alla Circolare n. 326 E del 23 dicembre 1997.

Con Circolare n. 326 E del 23 dicembre 1997 il Ministero delle Finanze aveva fornito una serie di chiarimenti in ordine alla disciplina di armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali relative ai redditi di lavoro dipendente e assimilati di cui al Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314, emanato in attuazione delle disposizioni di delega contenute nell'art. 3, commi 19 e 134, della legge n. 662/96.

La finalità della summenzionata circolare era quella di fornire chiarezza sulle modifiche normative intervenute a seguito dell'emanazione del Decreto 314/1997 che aveva rivisitato la determinazione del reddito di lavoro dipendente, intervenendo anche sulla fissazione di alcune deroghe al principio di onnicomprensività sancito dal comma 2 dell'articolo 48 del TUIR (ora articolo 51).

Nello specifico, al punto 2.2.6 il Ministero analizzava il contenuto della Lettera f) del secondo comma dell'articolo 48 che presentava sostanziali modifiche rispetto al passato. Nello specifico, la Circolare era intervenuta per fornire spunti interessanti sulla corretta interpretazione delle agevolazioni fiscali riconosciute al lavoratore a seguito della percezione di *benefits* aziendali.

Nella formulazione della norma veniva specificata la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente di tutte le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di lavoratori dipendenti e ai loro familiari per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 65 del TUIR, con la totale esclusione delle opere e delle prestazioni a sfondo assistenziale sociale e sanitario. Tale esclusione trovava giustificazione nell'opportunità di evitare che i contributi assistenziali, limitati dalla precedente lettera a), potessero ritenersi ricompresi in questa disposizione e che il termine "somme" potesse

far escludere dalla formazione del reddito anche indennità sostitutive percepite individualmente.

La *ratio* da ricercare nell'interpretazione della norma risiedeva nella corretta rilevazione delle sole finalità per le quali le somme, i beni e i servizi potevano essere concessi dal datore di lavoro a tutti i dipendenti o a una categoria di essi, essendo esclusi dalla tassazione del reddito. In altri termini, il legislatore non forniva chiarimenti sulla tipologia o sulla natura dei beni e dei servizi, né tantomeno fissava limiti relativi all'ammontare delle somme di denaro da concedere ai lavoratori, essendo l'essenza della norma contenuta sul rispetto delle finalità sociali dei beni e dei servizi, rinvenute nell'istruzione, nell'educazione, nella ricreazione, con l'esclusione dell'assistenza socio sanitaria, finalità quest'ultima che era stata resa non agevolabile fiscalmente ai fini di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Si richiamano le parole della circolare:

«Va precisato che il riferimento contenuto nella lettera f) dell'articolo 48 del TUIR al riportato comma 1 dell'articolo 65, è effettuato soltanto per individuare le finalità in esso previste, tra le quali, peraltro, sono state escluse quelle di assistenza sociale e sanitaria, senza che questo comporti anche, ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, l'osservanza delle ulteriori condizioni in esso contenute e cioè il limite del 5 per mille e che le opere e i servizi siano stati realizzati (direttamente o tramite terzi) volontariamente, potendo anche essere frutto di accordo o regolamento aziendale, ovvero contratto collettivo».

Inoltre, il Legislatore concedeva al datore di lavoro la deducibilità parziale (nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi) di alcune spese sostenute volontariamente per specifiche finalità sociali (con tassativa esclusione delle finalità sociali e sanitarie) utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o da una categoria di dipendenti.

Attraverso un'analisi dettagliata del chiarimento fornito dalla circolare, le condizioni di esclusione di un bene o un servizio dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente erano le seguenti:

1. I beni e i servizi erogati dal datore di lavoro dovevano avere finalità di utilità sociale, ossia di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza di culto (ma non di assistenza sociale e sanitaria);

2. L'utilità sociale poteva essere riscontrata sia nei beni e nei servizi erogati volontariamente da parte del datore di lavoro sia nei beni e nei servizi concessi in forza di un accordo o di un regolamento aziendale;
3. Le somme e le prestazioni a sfondo assistenziale sociale e/o sanitaria non costituivano ipotesi di agevolazione fiscale;
4. Il datore di lavoro aveva l'obbligo di erogare tali beni e servizi a tutti i dipendenti o ad una categoria di essi. Pertanto, era completamente esclusa la possibilità di erogare beni e servizi a livello individuale;
5. I beni potevano essere fruibili non solo dalla categoria dei dipendenti ma anche dei loro familiari, definiti secondo il disposto dell'articolo 12 del TUIR, per il quale non era necessario che il familiare fosse fiscalmente a carico del lavoratore. In particolare, per familiare si intende il coniuge non legalmente ed effettivamente separato e il figlio, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del Codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

4.1.2. La seconda era del welfare aziendale. Commento alla Circolare del Ministero delle Finanze n. 238 del 22.12.2000

Il Ministero delle Finanze con circolare 238 del 2000 aveva fornito delucidazioni in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati, alla luce delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 23 dicembre 1999, n. 505, e nella legge 23 dicembre 1999, n. 488 (legge finanziaria per il 2000).

L'articolo 13, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n. 505 del 1999 aveva modificato i contenuti della lettera f) dell'articolo 48, comma 2, del TUIR, oltre ad aver introdotto, nel medesimo comma, la lett. f – bis).

L'intervento normativo aveva portato alla riscrittura del secondo comma dell'articolo 48 del TUIR nel modo seguente:

«Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente [...]

Lettera f): l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12»;

Lettera f-bis:) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari». “Utilizzazione delle opere e servizi”, “somme” e “utilità sociale” erano le parole chiave rinvenibili nella modificata disposizione normativa.

Nella versione antecedente al 1° gennaio 2000, la lettera f) del comma 2 dell'articolo 48 del TUIR faceva riferimento alle somme, alle opere e ai servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e dei loro familiari per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 65 (attuale articolo 100) con esclusione di quelle di assistenza sociale e sanitaria, sia all'utilizzo delle relative opere e servizi da parte dei medesimi soggetti.

Il decreto legislativo 23 dicembre 1999, n. 505, aveva articolato la vecchia disposizione (antecedente al 1 gennaio 2000) contenuta nella sola lettera f) in due lettere distinte, in cui:

- a. la lettera f) riguardava le erogazioni in natura dei beni e servizi di utilità sociale ai dipendenti;
- b. la lettera f bis) riguardava le sole erogazioni in denaro corrisposte ai familiari dei dipendenti per finalità di educazione e istruzione.

Con riferimento alla lettera f bis), il Legislatore era stato molto chiaro nel voler circoscrivere l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente per le sole somme concesse ai familiari dei dipendenti al fine di educazione e formazione (asili nido, colonie climatiche e borse di studio). Le somme non potevano in alcun modo riferirsi a beni e/o servizi concessi ai dipendenti, essendo i destinatari delle stesse i familiari dei lavoratori.

Inoltre, il Legislatore aveva sancito chiaramente il principio secondo il quale le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e dei propri familiari dovevano riguardare solo ed esclusivamente strutture di proprietà dell'azienda. A tal proposito, al fine di evitare qualsiasi dubbio interpretativo, nella circolare veniva specificato che «le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e dei propri familiari devono riguardare strutture di proprietà dell'azienda. Così, ad esempio, non si pongono dubbi in merito alla non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dell'utilità derivante dalla fruizione dei servizi offerti da un circolo ricreativo

o sportivo di proprietà aziendale o da un ambulatorio medico costituito dal datore di lavoro presso l'azienda».

4.1.3. La terza era del welfare aziendale. Tra Legge di Stabilità 2016 e Circolare 28/E dell'Agenzia delle Entrate.

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale (G.U. Serie Generale n. 302 del 30 Dicembre 2015 – Suppl. Ordinario n. 70), la Legge del 28 dicembre 2015 n. 208 rubricata “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” c.d. Legge di Stabilità del 2016, ha rivoluzionato radicalmente la materia del welfare aziendale.

Dal 2016 a seguito dell’emanazione della Legge di Stabilità il welfare aziendale ha cambiato volto, acquisendo (finalmente) una dignità definitoria e subendo sostanziali modifiche sul versante fiscale, configurandosi nel modo seguente:

1. Il welfare aziendale è inteso come l’insieme delle misure a fine sociale che il datore di lavoro eroga volontariamente o in forza di accordi aziendali alla generalità dei dipendenti o a una loro categoria;
2. L’utilità sociale è il concetto cardine su cui poggia il welfare aziendale;
3. Dal 2016 i dipendenti possono scegliere di convertire i loro premi di produttività in benefits a sfondo sociale di cui all’articolo 51 del TUIR.

Il nostro Legislatore con la Legge di Stabilità del 2016 e attraverso la modifica dei commi 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR ha voluto agevolare e promuovere gli accordi aziendali contenenti misure di welfare, rendendoli fiscalmente più appetibili rispetto all’erogazione unilaterale di prestazioni sociali.

L’obiettivo principale della riforma è stato quello di porre al centro del sistema aziendale la contrattazione aziendale come strumento principale di promozione di welfare.

Oggi, infatti, le misure sociali strutturate all’interno di accordi aziendali sono fiscalmente agevolabili, mostrando una maggiore convenienza rispetto alle politiche volontarie di welfare.

Secondo il vigente dettato normativo, l’utilizzazione delle opere e dei servizi a sfondo sociale (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o di culto) che il datore di lavoro concede a tutti i dipendenti o a

una loro categoria, volontariamente o in ottemperanza di un contratto aziendale, sono fiscalmente agevolabili nel modo seguente:

- a. Nel caso di opere e/o servizi concessi volontariamente è riconosciuta una parziale deducibilità dal reddito di impresa (deducibili per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi) e la loro totale detassabilità ai fini di determinazione del reddito di lavoro dipendente.
- b. Nel caso di opere e/o servizi concesse in forza di contratto aziendale: è riconosciuta la loro totale deducibilità dal reddito di impresa e la loro totale detassabilità ai fini di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Dunque, alla luce dell'attuale riforma, qualora il datore di lavoro decidesse di erogare prestazioni, opere o servizi di welfare in forza di contratti o accordi aziendali, godrebbe della totale deducibilità di tali misure dal reddito di impresa (100% deducibilità delle misure di welfare contrattate). Per quanto attiene il trattamento fiscale delle misure di welfare in capo al dipendente, esso non cambia a prescindere che il welfare sia contrattato con le parti sociali o volontariamente adottato dal datore di lavoro.

4.2. Seconda parte: Trattazione normativa del welfare aziendale

4.2.1. Il welfare aziendale per i dipendenti: un commento alla lettera f) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR

La lettera f) contenuta nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, introdotta per la prima volta nel nostro Testo Unico delle Imposte sul Reddito dal D. Lgs. 505/1999, a seguito della Legge di Stabilità del 2016 ha subito dei radicali cambiamenti che hanno completamente rivoluzionato la materia del welfare aziendale.

Secondo quanto disponeva il testo normativo in vigore fino al 31.12.2015, l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 (ora 100) non concorrevano alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

La lettura del disposto normativo non appariva di semplice e immediata interpretazione dati gli asettici richiami a due articoli (12 e 100) di cui non veniva fornito approfondimento alcuno. Dunque, per poter cogliere il senso

del disposto normativo si rendeva indispensabile una vera e propria “traduzione interpretativa” che ne potesse agevolare la comprensione.

Con il richiamo al comma 1 dell’articolo 100 del TUIR il legislatore voleva indicare l’insieme delle opere e dei servizi di “utilità sociale volontariamente erogate dal datore di lavoro”; mentre con il richiamo dell’articolo 12 si sanciva l’estensione della fruizione di tali opere e servizi anche ai familiari dei dipendenti, seppur non fiscalmente a carico degli stessi.

Al fine di vanificare dubbi interpretativi circa l’identificazione degli oneri di utilità sociale, con la Risoluzione dell’Agenzia delle Entrate n. 26 del 29 Marzo 2010, la nostra Amministrazione Finanziaria aveva fornito una serie di indicazioni chiare e puntuali volte a darne una definizione univoca che risulta valida ancora oggi alla luce dei cambiamenti che hanno investito la materia del welfare aziendale.

Ad oggi la risoluzione n. 26 del 29 marzo 2010 costituisce uno dei tasselli interpretativi fondamentali del welfare aziendale, richiamando l’obiettivo di fornire chiarimenti in tema di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Secondo quanto previsto nella circolare i criteri che identificano gli oneri di utilità sociale oltre ad essere rinvenibili nel testo dell’art. 100, comma 1 – il quale fa ancora oggi riferimento alle “...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...”- vengono ulteriormente precisati dall’Agenzia delle Entrate nella risoluzione 10 marzo 2004, n. 34.

In particolare, secondo quanto disposto dal vecchio testo normativo in vigore sino al 31 dicembre 2015, ai fini dell’esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente dovevano congiuntamente verificarsi le seguenti condizioni:

- a. la spesa doveva essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale;
- b. doveva trattarsi di opere e servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- c. tali opere e servizi dovevano perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto (definizione di utilità sociale);

d. le opere e i servizi dovevano essere necessariamente messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda.

Con l'introduzione della Legge di Stabilità del 2016 la lettera f) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR è stata radicalmente modificata, disponendo la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dell'utilizzazione delle opere e dei servizi che «il datore di lavoro offre volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo e di regolamento aziendale alla generalità dei dipendenti o ad alcune loro categorie e ai familiari indicati all'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100».

Le novità battezzate dal nuovo disposto normativo in vigore dal 01.01.2016 non sono legate alle tipologie di benefits concesse ai dipendenti, ma consistono nella modalità di erogazione degli stessi. Infatti, in forza della nuova normativa vige la possibilità di erogare benefits aziendali non solo volontariamente (come disposto dall'articolo 100 comma 1 del TUIR) ma anche in forza di un contratto, un accordo o un regolamento aziendale.

Fino al 31.12.2015 i beni e i servizi a sfondo di "utilità sociale" erano esclusi dal reddito di lavoro dipendente solo se la spesa, oltre ad essere destinata alla generalità dei dipendenti o ad una categoria degli stessi, fosse stata sostenuta volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

Dunque, alla luce della nuova disposizione normativa, le spese di utilità sociale sostenute dal datore di lavoro in base a un vincolo contrattuale, oltre ad essere interamente detassate dal reddito di lavoro dipendente, sono anche integralmente deducibili dal reddito di impresa in base a quanto disposto dall'articolo 95 del TUIR, diversamente dalle spese sostenute volontariamente che sono deducibili nella misura del 5 per mille del costo delle prestazioni di lavoro dipendente.

In definitiva, a partire da Gennaio del 2016 le condizioni per l'esclusione dei benefits dal reddito di lavoro dipendente sono da ricercare nei seguenti requisiti rinvenibili nell'articolo 51, comma 2 lett. f) del TUIR:

- a. La spesa sostenuta dal datore di lavoro è destinata alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti;
- b. L'erogazione ai dipendenti deve consistere in servizi con finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa (art. 100 T.U.I.R.). Non è ammessa l'erogazione di somme di denaro sostitutive dei servizi;

- c. Le erogazioni di cui alla lettera f) del comma 1 dell'articolo 51 sono effettuate su base volontaria o per vincolo contrattuale.

4.2.2. Un nuovo welfare per i dipendenti e per i datori di lavoro: la nuova lettera f) dell'articolo 51 del TUIR

A partire da Gennaio 2016, il comma 2 dell'articolo 51 dispone che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente: «f) *l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*».

Secondo la nuova disposizione normativa le opere e i servizi a sfondo sociale di cui all'articolo 100 sono da escludere dalla formazione del reddito anche se concesse in forza di un regolamento, accordo o contratto aziendale e non volontariamente. La modifica della norma rispetto alla precedente formulazione riguarda solo ed esclusivamente le modalità di erogazione dei benefits, che può avvenire anche in forza di contratti aziendali concordati con le parti sociali, lasciando invariata la finalità di utilità sociale per la quale tali beni e servizi sono concessi ai dipendenti.

I cambiamenti fiscali, oltre a riguardare la determinazione del reddito dei dipendenti, hanno investito anche la materia della determinazione del reddito di impresa. Infatti, secondo quanto dispone la nuova normativa il riconoscimento ai dipendenti di benefici aziendali in ottemperanza a disposizioni contrattuali aziendali determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

In altre parole, la nostra Amministrazione finanziaria ha voluto chiarire che in presenza di interventi di welfare aziendale il datore di lavoro può godere di una serie di agevolazioni fiscali a prescindere dalla volontarietà dell'erogazione dei benefici di cui al comma 1 dell'articolo 100. Difatti, in caso di welfare aziendale contrattato, i benefici concessi rientrerebbero

nell'alveo delle disposizioni di cui all'articolo 95 del TUIR e non più in quelle dell'articolo 100 dello stesso Testo Unico.

L'articolo 95 rubricato nel Titolo Secondo, Capo II, Sezione I del TUIR detta disposizioni in tema di Determinazione della base imponibile delle società e degli enti commerciali, sancendo l'integrale deducibilità dal reddito di impresa delle spese sostenute dal datore di lavoro in relazione all'attività lavorativa prestata dai dipendenti.

In definitiva, tutte le opere e i servizi aventi finalità di utilità sociale di cui all'articolo 100 (istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria) erogate ai dipendenti in forza di un contratto collettivo saranno totalmente deducibili dal reddito di impresa in quanto rientranti nell'insieme delle spese sostenute dal datore di lavoro in relazione all'attività lavorativa.

La riforma, dunque, ha completamente rivoluzionato la materia del welfare aziendale che precedentemente al 2016 trovava fondamento nella volontarietà con la quale l'imprenditore concedeva ai propri lavoratori e ai familiari benefici a sfondo sociale.

Entro tale contesto nella circolare in commento il Legislatore ha voluto chiarire che l'ambito oggettivo di applicazione della norma resta invariato rispetto al passato, dal momento che esso comprende le stesse opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR.

Resta inteso che, come decretato in passato, le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

4.2.3. Il welfare aziendale per i familiari dei dipendenti: un commento alla lettera f bis dell'articolo 51 comma 2 lettera f bis) del TUIR.

A seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo 505/1999 il Legislatore aveva interamente riformato il comma 2 dell'articolo 51 rivoluzionando (ancora una volta) le disposizioni vigenti in materia di determinazione del

reddito di lavoro dipendente con focus sulle deroghe al suo principio di onnicomprensività.

Nello specifico, la lettera f bis del comma 2 dell'articolo 51 disponeva che non concorrevano alla formazione del reddito di lavoro dipendente «le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

L'intento del legislatore appariva molto chiaro dato che il dettato normativo estendeva la possibilità di escludere dal reddito le somme che il datore di lavoro erogava ai dipendenti affinché i loro familiari potessero frequentare asili nido, colonie climatiche o godere di alcune borse di studio.

I punti chiave che si rendevano indispensabili ai fini della giusta interpretazione del dettato normativo prevedevano che:

1. I destinatari delle somme si identificavano solo ed esclusivamente nei familiari di tutti i dipendenti o di una categoria di dipendenti;
2. Restavano escluse dalle agevolazioni fiscali le eventuali somme di denaro che il datore di lavoro avesse erogato ai dipendenti per la loro partecipazione a colonie climatiche e/o corsi di formazione
3. Restavano escluse dalle agevolazioni fiscali le somme che il datore di lavoro avesse erogato ai dipendenti a titolo di borse di studio;
4. L'ambito entro il quale era possibile erogare le somme di denaro si circoscriveva ai soli casi di partecipazione alla frequenza di asili nido, colonie climatiche e al godimento di borse di studio per i soli familiari dei dipendenti di cui all'articolo 12 del TUIR.
5. Tali somme potevano essere erogate volontariamente o in forza di un contratto, accordo o regolamento aziendale³.

Nel dicembre 2007 l'Amministrazione Finanziaria, al fine di chiarire il disposto di cui alla lettera f bis del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, rispondeva ad un'istanza di Interpello avente ad oggetto un quesito riguardo al trattamento fiscale del rimborso spese ricevuto dal dipendente estero trasferito in Italia per l'istruzione dei figli.

³ Questo a differenza di quanto disponeva la lettera f) comma 2 dell'articolo 51 che prevedeva l'obbligatoria volontarietà da parte del datore di lavoro nell'erogazione di beni e servizi ai fini di concessioni di agevolazioni fiscali

Il caso in oggetto vedeva protagonista una Società (anonima) con sedi dislocate in tutto il Mondo i cui dipendenti erano costantemente trasferiti in varie sedi. Al fine di disciplinare in modo uniforme detti trasferimenti, la società aveva deciso di siglare una “policy” aziendale in forza della quale i dipendenti avrebbero conservato un trattamento standard in tutto il Mondo. Nel caso prospettato, il dipendente aveva siglato con la società estera di destinazione un contratto in forza del quale questa si impegnavano a rimborsare al dipendente in trasferta il costo sostenuto per la frequenza dell’asilo nido e delle scuole elementari, medie e superiori dei figli.

A tal proposito, la società istante chiedeva se i rimborsi erogati per tali motivazioni costituissero o meno reddito in capo al lavoratore dipendente, richiamando la lettera f) del secondo comma dell’articolo 51 del TUIR.

In relazione al caso in oggetto, nel parere espresso dell’Agenzia si precisava che non risultava pertinente il richiamo alla lettera f) dell’art. 51, concernente “l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12”. Nel caso di specie, infatti, sulla base di quanto emergeva nell’istanza, il dipendente straniero trasferito presso la sede della ALFA Italia S.p.A. non si sarebbe avvalso di strutture messe a disposizione dall’azienda né di strutture con questa convenzionate, ma avrebbe ricevuto dalla società il rimborso delle spese direttamente sostenute per la frequenza, da parte dei propri figli, di asili nido e scuole materne e per la loro istruzione presso le scuole. Dunque, ai fini interpretativi, bisognava richiamare il disposto della lettera f bis) di cui all’articolo 51 e non il disposto dell’articolo f).

In merito alla individuazione dell’ambito applicativo della richiamata lettera f-bis) erano già stati forniti chiarimenti con la circolare 22 dicembre 2000, n. 238/E precedentemente analizzata, nella quale si specificava che l’esclusione delle somme dal reddito di lavoro dipendente era applicabile solo laddove il datore di lavoro avesse acquisito e conservato la documentazione comprovante l’utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali venivano corrisposte.

Con riferimento, infine, ai soggetti in favore dei quali potevano essere erogate le somme in questione era stato chiarito che il riferimento all’articolo 12 si intendesse riferito solo ed esclusivamente per individuare i soggetti presi in considerazione dalla norma, ovvero il coniuge e i figli del dipendente nonché le altre persone indicate nell’articolo 433 del codice

civile, e non già alle condizioni di familiare fiscalmente a carico elencate nel medesimo articolo.

In conclusione, si riteneva che l'assegno di studio per soccorrere il dipendente che avesse necessità di sostenere spese per la formazione scolastica, di vario livello, dei propri figli o familiari fossero da ricomprendere nell'articolo 51, comma 2, lettera f-bis) del TUIR e, dunque, non dovevano concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

4.2.4. Il nuovo welfare dei familiari dei dipendenti: un commento alla nuova lettera f) bis dell'articolo 51 del TUIR

Secondo quanto disposto dalla riformata lettera f bis) dell'articolo 51 del TUIR «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, 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».

Le modifiche intervenute sulla norma in commento hanno ampliato e meglio definito i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai soli familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico, come chiarito dalla Risoluzione 326 del 1997. Con la cancellazione dell'inciso “somme.. servizi... prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche nonché borse di studio” avvenuta nel 2016, il Legislatore ha compreso oltre che agli asili nido anche le scuole materne, quali servizi di educazione fruibile in età prescolare, e sostituendo la locuzione “colonie climatiche” con “centri estivi e invernali e ludoteche”.

Per ultimo, nella norma resta il richiamo alle borse di studio da poter corrispondere ai familiari dei dipendenti che, come chiarito nella circolare 238 del 2000, sono da intendere come erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore dei familiari. Il legislatore ha precisato che nell'alveo della nozione in commento possono rientrare anche le spese sostenute per rimborsare il lavoratore dei costi sostenuti per le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici e gli incentivi economici agli studenti che conseguono risultati eccellenti in ambito scolastico. Inoltre, la nostra Amministrazione

Finanziaria fa chiarezza in merito ai servizi resi fruibili dalla norma ai familiari dei dipendenti, menzionando il servizio di trasporto scolastico, il rimborso delle somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione, nonché alle altre iniziative incluse nei piani dell'offerta scolastica formativa. Per quanto riguarda, invece, le modalità di erogazione di tali benefici, tutto resta invariato rispetto al passato, dato che, come viene precisato dal Legislatore, il datore di lavoro può erogare i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

4.2.5. Commento alla lettera f - ter), comma 2, dell'articolo 51

Secondo quanto disposto dalla nuova lettera f ter, introdotta nel nostro Testo Unico delle Imposte sui Redditi il 1 gennaio del 2016, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente “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 [...]».

Volendo muovere un commento critico alla norma in commento, si può affermare che in essa sia contenuta una carica sociale non indifferente, dal momento che si palesa chiaramente la volontà del Legislatore di estendere le misure di welfare non solo ai dipendenti, ma anche ai familiari non autosufficienti, favorendo la conciliazione vita - lavoro e conciliando le esigenze della vita familiare dei lavoratori.

I “destinatari” del nuovo disposto legislativo sono dunque i lavoratori dipendenti con familiari non autosufficienti che, come precisato dalla Circolare 2/E del 2005, sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, indossare indumenti etc. Per quanto attiene, invece, i familiari anziani, si ritiene di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni (limite di età considerato ai fini del riconoscimento di maggiore detrazione di imposta ai sensi dell'articolo 13, comma 4, del TUIR).

4.2.6. I titoli di legittimazione del welfare aziendale. Commento comma 3 bis dell'articolo 51 del TUIR

A partire dal 2016 è prevista la possibilità che i benefici aziendali a favore dei dipendenti siano erogati mediante titoli di legittimazione, o “voucher”, ossia documenti in formato elettronico o cartaceo riportanti un valore nominale e che non si configurano come denaro.

Secondo quanto disposto dal nuovo comma dell'articolo 51, «ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

Con questo comma il legislatore ha introdotto la possibilità di erogare i benefici attraverso titoli di legittimazione, il cui concetto era completamente sconosciuto nell'ambito della normativa in tema di welfare aziendale.

Al fine di evitare dubbi interpretativi circa il concetto di titoli di legittimazione, ovvero voucher, si rimanda alla lettura dell'articolo 6 del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali il quale sancisce che «l'erogazione dei beni, delle prestazioni, dei servizi di cui all'articolo 51, comma 3 bis, del decreto del Presidente della Repubblica n.917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa al titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare».

Dunque, le misure di welfare aziendale possono essere contenute all'interno di titoli di legittimazione che si configurano come documenti cartacei o elettronici e che devono rispettare le seguenti caratteristiche:

1. I titoli di legittimazione rappresentano solo un'opera o una prestazione di cui all'articolo 51, comma 2, concessa dal datore di lavoro. Dunque, tali titoli possono essere rappresentativi di un paniere di beni e servizi a sfondo sociale;
2. Il valore dei titoli di legittimazione deve essere perfettamente uguale al valore dei beni e dei servizi erogati dal datore di lavoro. È fatto assoluto

divieto di integrare il valore di ogni titolo con somme monetarie aggiuntive corrisposte dal datore di lavoro.

3. I titoli di legittimazione sono personali e intestati all'effettivo fruitore della prestazione che non può cederli a nessun altro soggetto;
4. I titoli di legittimazione non possono essere convertiti in denaro.

L'introduzione di questa tipologia di mezzi attraverso i quali corrispondere beni o servizi a sfondo sociale agevola e facilita la fruibilità delle misure erogate in forza di piani di welfare aziendale, oltre che chiarire ogni tipo di dubbio interpretativo circa l'emissione e la conseguente fruibilità dei benefici sociali concessi dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

5. Breve commento sull'evoluzione del welfare aziendale (prima e dopo)

La mancata dignità definitoria e concettuale del welfare aziendale, nel tempo è stata accompagnata da confuse e non sempre esplicite pronunce di prassi da parte dell'Agenzia delle Entrate. Nel tempo, infatti, la nostra Amministrazione Finanziaria si è pronunciata più volte, rendendo noti solo alcuni interpelli e circolari in grado di "allineare" le interpretazioni in merito alla materia.

Va comunque precisato che nonostante la "confusione" interpretativa, e la scarsa formalizzazione normativa su cui poggiava la materia del welfare aziendale prima dell'emanazione della Legge di Stabilità del 2016, tuttavia sussistevano alcuni principi sostanziali e insindacabili del welfare aziendale, per cui:

1. I welfare aziendale era da intendersi come l'insieme delle misure a scopo di utilità sociale che il datore di lavoro concedeva ai dipendenti, dove l'utilità sociale si traduceva con "istruzione", "educazione", "ricreazione", "assistenza sociale, sanitaria e di culto". In altre parole, era "fiscalmente vietato" inserire i benefici con finalità di utilità sociale in contratti o accordi aziendali;
2. L'utilità sociale costituiva (e costituisce ancora) il concetto cardine su cui poggia il welfare aziendale;
3. I piani di welfare aziendale dovevano essere volontariamente promossi dal datore di lavoro, escludendo tassativamente l'intervento delle parti sociali.

4. Il welfare aziendale non era monetizzabile dal momento che il lavoratore non poteva scegliere di rinunciare alle misure sociali in luogo di denaro.

La nuova normativa fiscale sul welfare aziendale porta a superare l'indirizzo di prassi secondo il quale «ai fini dell'esclusione della formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51 comma 2 LETT. f) del TUIR, devono ricorrere conseguentemente le seguenti condizioni: - la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale» come viene affermato nella Circolare 26/E del 26/03/2010.

Dal 2016 a seguito dell'emanazione della Legge di Stabilità il welfare aziendale ha cambiato volto, acquisendo (finalmente) una dignità definitoria e subendo sostanziali modifiche sul suo versante fiscale, configurandosi nel modo seguente:

1. Il welfare aziendale è inteso come l'insieme delle misure a fine sociale che il datore di lavoro eroga volontariamente o in forza di accordi aziendali alla generalità dei dipendenti o a una loro categoria;
2. L'utilità sociale è il concetto cardine su cui poggia il welfare aziendale;
3. Il welfare aziendale dal 2016 è monetizzabile dal momento che i dipendenti possono scegliere di convertire i loro premi di risultato in benefits a sfondo sociale fruibili anche dai loro familiari.

5.1. Una schematizzazione delle novità normative in tema di welfare aziendale

Di seguito si propone una schematizzazione delle novità intervenute a livello normativo in tema di welfare aziendale.

ART. 51, comma 2, lett. f) T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12.	f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale , offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.
Analisi del testo normativo	
Requisiti art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R. fino al 31.12.2015	Requisiti art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R. dall'1.01.2016
Spesa sostenuta dal datore di lavoro e destinata alla generalità dei dipendenti o a categorie .	Spesa sostenuta dal datore di lavoro e destinata alla generalità dei dipendenti o a categorie .
L'erogazione ai dipendenti deve consistere in servizi con finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa (art. 100 T.U.I.R.). Non è ammessa l'erogazione di somme di denaro sostitutive dei servizi.	L'erogazione ai dipendenti deve consistere in servizi con finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa (art. 100 T.U.I.R.). Non è ammessa l'erogazione di somme di denaro sostitutive dei servizi.
I servizi sono corrisposti su base esclusivamente volontaria.	I servizi sono corrisposti su base volontaria o contrattuale
ART. 51, comma 2, lett. f-bis), T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.	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, 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.
ART. 51, comma 2, lett. f-ter), T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
Lettera f ter) assente sul TUIR	Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità di dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell' articolo 12
Articolo 100 comma 1 TUIR – testo invariato	
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 redditi	

CAPITOLO III

GLI EFFETTI FISCALI DELLA RIFORMA SUL WELFARE AZIENDALE

Sommario: 1. Introduzione - 2. Cenni al sistema tributario italiano – 3. Il rapporto di imposta nel sistema tributario italiano – 4. L'IRPEF – l'imposta sul reddito delle persone fisiche – 4.1. La determinazione del reddito imponibile ai fini IRPEF – 4.2. Gli oneri deducibili e detraibili (cenni) – 5. L'IRES l'imposta sul reddito delle Società (cenni) - 6. Welfare e tasse: i vantaggi del welfare aziendale – 6.1. Un recap sulla riforma – 7. Gli effetti della riforma del welfare aziendale sui saldi di finanza

1. Introduzione

Con la Legge di Stabilità del 2016, il Legislatore ha decretato la totale deducibilità delle misure di welfare aziendale sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Secondo la vigente normativa tutte le misure di welfare che rientrano in contrattazione aziendale si configurano come costi totalmente deducibili dal reddito di impresa e completamente detassati in sede di dichiarazione dei redditi dei lavoratori dipendenti.

La Legge di Stabilità del 2016 oltre a decretare la possibilità di far rientrare le misure di welfare aziendale (comma 190 della Legge di Stabilità) nei contratti di secondo livello, ha introdotto anche la possibilità di “trasformare” i premi di produttività in misure di welfare aziendale (comma 182 Legge di Stabilità). Infatti, i premi stabiliti da accordi aziendali o territoriali che rispondono ai requisiti indicati nel Decreto del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Economia del 25 Marzo 2016 possono essere trasformati in prestazioni, opere o servizi di welfare aziendale solo se sussistono congiuntamente le seguenti due condizioni:

- a. Il lavoratore dipendente esprime la volontà di trasformare il suo premio da *cash* a prestazioni di *welfare*;
- b. All'interno del contratto di secondo livello dell'azienda è prevista la possibilità di trasformare il premio da *cash* a *welfare*.

A seguito di alcuni cenni alla materia tributaria italiana, attraverso sulla base di alcune stime empiriche sono stati valutati gli effetti fiscali della riforma sia in termini di gettito pubblico che di gettito privato.

2. Cenni al sistema tributario Italiano

Il sistema tributario italiano si compone di una pluralità di fonti dal momento che, accanto a norme di diritto interno, si aggiungono quelle comunitarie ed internazionali e infine quelle locali interne (regionali, provinciali e comunali).

Sebbene ogni livello di governo è una fonte del diritto tributario, tuttavia l'art. 23 della Costituzione dispone che “nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge”, sancendo il c.d. “principio di legalità” in forza del quale nessun prelievo fiscale o extrafiscale può essere imposto se non in base ad una disposizione legislativa.

Affinché il principio di legalità sia rispettato devono necessariamente sussistere i seguenti quattro elementi:

- a. La fattispecie, ossia la situazione di fatto a cui il tributo si collega (per esemplificare si pensi al tributo imposto per il possesso di redditi di lavoro dipendente);
- b. I soggetti attivi e passivi del rapporto obbligatorio individuati rispettivamente nell'ente che impone il tributo e nel contribuente che deve scontare il tributo;
- c. La base imponibile, ossia la grandezza patrimoniale sulla quale è applicata l'imposizione.
- d. L'aliquota (tasso o percentuale) applicata alla base imponibile attraverso la quale calcolare il tributo.

A seconda del modo a cui si atteggia la fattispecie nello scenario tributario vige una netta differenza tra i concetti di “tassa”, “contributo” e “imposta”.

1. La tassa consiste in una prestazione pecuniaria ex lege, attraverso la quale il soggetto richiede un servizio pubblico. In sintesi è il pagamento della prestazione in virtù del servizio richiesto a prescindere dalla capacità contributiva del richiedente.
2. Il contributo è la prestazione patrimoniale pagata dal soggetto per la fruizione di un servizio personale anche se non richiesto esplicitamente. La

ratio che si pone alla base del contributo consiste nell'impossibilità di sfuggire al suo pagamento e alla sua conseguente fruizione.

3. L'imposta è la prestazione pecuniaria ex lege che il soggetto è tenuto ad eseguire al fine di contribuire alle spese pubbliche a prescindere dalla fruizione di un servizio come sancito all'art.53 della costituzione il quale stabilisce che "tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche .. in ragione della loro capacità contributiva" non ponendo alcuna distinzione tra chi gode di prestazioni pubbliche e chi non ne fruisce, ma ponendo l'accento sulla capacità contributiva del soggetto passivo.

3. Il rapporto di imposta nel sistema tributario italiano

Nel rapporto di imposta si distinguono soggetti attivi e passivi.

Il soggetto attivo è colui che ha il diritto di esigere la prestazione diventando creditore nel rapporto (Stato, Regioni, Comuni), mentre il soggetto passivo è colui che è chiamato ad adempiere all'obbligazione tributaria divenendo debitore (contribuente).

Nell'attuale scenario tributario il possesso di reddito si configura come presupposto di imposta da parte delle persone fisiche e giuridiche che popolano il sistema fiscale italiano.

Nello specifico, il sistema impositivo basato sul reddito si divide in due macro categorie di tributi che attengono rispettivamente l'imposizione sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) e l'imposizione sul reddito delle Persone Giuridiche (IRES).

Questi due tributi a carattere personale furono introdotti nel 1971 a seguito della riforma avviata con la legge delega n. 825 del 9 ottobre 1971 nell'ambito della quale fu abbandonata la logica dei tributi a carattere reale.

Successivamente, con la legge 7 aprile 2003 n. 80 (riforma Tremonti) il Governo fu delegato a riformare il sistema fiscale statale portando all'introduzione dell'IRES (imposta sul reddito delle società), in sostituzione dell'IRPEG.

4. L'IRPEF - imposta sul reddito delle persone fisiche

L'istituzione della normativa inerente il reddito delle persone fisiche risale ai primi anni '70, quando in occasione della riforma fiscale fu varato il DPR 597 del 1973.

A seguito delle numerose modifiche che rivisitarono più volte il tributo, nel 1986 il Legislatore decise di raccogliere l'intero corpus di disposizioni normative in un unico testo unico approvato nel 1986 con DPR 917 del 22 dicembre dello stesso anno, conosciuto oggi come il Testo Unico delle Imposte sui redditi (TUIR).

Il nostro Testo Unico si apre con la descrizione del presupposto dell'imposta del reddito, rinvenendolo nel possesso dei redditi da parte delle persone fisiche, ove per possesso si intende la a titolarità giuridica dei redditi in denaro o in natura di cui all'articolo 6 del TUIR percepiti dalla persona fisica durante l'anno solare.

Nello specifico, l'art. 2 del TUIR nell'elencazione dei soggetti passivi dell'IRPEF assume come dato identificativo della soggettività la persona fisica (Art.2 c.1: Soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche, residenti e non residenti nel territorio dello Stato). Allineandosi alla disciplina civilistica, la normativa fiscale dispone che i soggetti passivi di imposta sono tutte le persone fisiche, residenti e non residenti, nel territorio dello Stato. In altre parole, la soggettività ai fini dell'IRPEF coincide con il dato antropomorfo attraverso il quale viene espressa l'astratta idoneità ad essere titolare di situazioni giuridiche rilevanti per l'ordinamento tributario. Difatti, la persona fisica diventa soggetto passivo di imposta solo e soltanto se essa percepisce reddito.

Infatti, secondo il nostro ordinamento tributario sono soggette all'IRPEF tutte le persone fisiche (soggetti passivi del tributo) residenti e non residenti nel territorio dello Stato italiano, che nel corso dell'anno solare percepiscono nello Stato almeno una delle categorie di reddito elencate nel succitato articolo 6 del TUIR:

1. Redditi fondiari: essi sono redditi inerenti ai terreni e ai fabbricati situati nel territorio dello Stato, che sono o devono essere iscritti con attribuzione di rendita nel catasto dei terreni o nel catasto edilizio. La tassazione di questi redditi è effettuata sulla base delle risultanze catastali.

2. Redditi di capitale: il legislatore non ha mai fornito una definizione ufficiale di redditi di capitale le cui categorie sono elencate all'articolo 44 del TUIR.

Secondo quanto disposto dal citato articolo, costituiscono redditi di capitale:

- a. gli interessi e altri proventi derivanti da mutui, depositi e conti correnti;
- b. gli interessi e gli altri proventi delle obbligazioni e titoli similari, degli altri titoli diversi dalle azioni e titoli similari nonché dei certificati di massale rendite perpetue e le
- c. prestazioni annue perpetue di cui agli articoli 1861 e 1869 del codice civile;
- d. i compensi per prestazioni di fideiussione o di altra garanzia;
- e. gli utili derivanti dalla partecipazione al capitale o al patrimonio di società ed enti soggetti all'imposta sul reddito delle società, salvo il disposto della lettera d) del comma 2 dell'articolo 53; è compresa tra gli utili la remunerazione dei finanziamenti eccedenti di cui all'articolo 98 direttamente erogati dal socio o dalle sue parti correlate, anche i sede di accertamento;
- f. gli utili derivanti da associazioni in partecipazione e dai contratti indicati nel primo comma dell'articolo 2554 del codice civile, salvo il disposto della lettera c) del comma 2 dell'articolo 53;
- g. i proventi derivanti dalla gestione, nell'interesse collettivo di pluralità di soggetti, di masse patrimoniali costituite con somme di denaro e beni affidati da terzi o provenienti dai relativi investimenti;
- g-bis). i proventi derivanti da riporti e pronti contro termine su titoli e valute;
- g-ter). i proventi derivanti dal mutuo di titoli garantito;
- g-quater). i redditi compresi nei capitali corrisposti in dipendenza di contratti di assicurazione sulla vita e di capitalizzazione;
- g-quinquies). i redditi derivanti dai rendimenti delle prestazioni pensionistiche di cui alla lettera h-bis) del comma 1 dell'articolo 50 erogate in forma periodica e delle rendite vitalizie aventi funzione previdenziale;

In definitiva, i redditi di capitale sono proventi derivanti dall'impiego di denaro e di altri beni che esulano dall'esercizio di attività di impresa e che sono tassati in base al principio di imputazione per casa secondo il

quale entrano a far parte del reddito complessivo nel periodo di imposta in cui sono percepiti (si pensi ai dividendi).

3. Redditi di lavoro dipendente: sono quei redditi aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro (articolo 49, comma 1, TUIR).
4. Redditi di lavoro autonomo: sono i redditi che derivano dall'esercizio di arti o professioni esercitati nell'ambito dell'esercizio abituale di lavoro autonomo (articolo 53 del TUIR).
5. Redditi di impresa: sono i redditi che derivano dall'esercizio professionale e abituale di un'attività commerciale (articolo 55 TUIR).
6. Redditi diversi: sono tutti quei redditi che non rientrano nelle categorie precedenti, come ad esempio i redditi che derivano dall'esercizio non abituale di attività di lavoro autonomo, per i quali manca il requisito dell'abitualità.

Resta inteso che l'imposta si applica al reddito complessivo annuo della persona fisica calcolato come la sommatoria dei redditi netti di ogni categoria.

L'IRPEF è un'imposta diretta e progressiva, proporzionale all'effettiva entità di tutti i redditi percepiti dal contribuente nel corso dell'anno solare. Nel nostro sistema tributario sono previsti cinque scaglioni di reddito imponibile cui corrispondono altrettante aliquote d'imposta (principio della progressività) suddivise come segue:

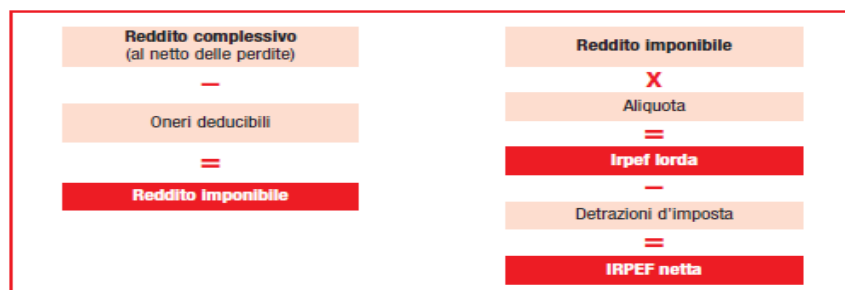
Reddito Imponibile	Aliquota	IRPEF
		(al Lordo delle detrazioni di imposta)
Fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito
Oltre 15.000 e fino a 28.000	27%	3450 + 27% del reddito sulla parte eccedente i 15.000
Oltre 28.000 e fino a 55.000	38%	6.960 + 38% del reddito sulla parte eccedente i 28.000
Oltre 55.000 e fino a 75.000	41%	17.720 + 41% sulla parte eccedente i 55.000
Oltre 75.000	43%	25.420 + 43% sulla parte eccedente i 75.000 euro

Tabella 1: Scaglioni di reddito, aliquote impositive, calcolo IRPEF Lorda

4.1. La determinazione del reddito imponibile ai fini IRPEF

Il reddito imponibile è calcolato come la differenza tra il reddito complessivo, dato dalla sommatoria di tutte le tipologie di reddito percepite dal contribuente, e l'ammontare degli oneri deducibili, ossia le voci di spesa effettuate in corso d'anno.

Applicando le varie aliquote impositive ad ogni scaglione di reddito (come indicato in tabella 1) si determina l'imposta lorda che deve essere "depurata" dai c.d. oneri detraibili che abbattano l'ammontare dell'imposta (si veda lo schema proposto di seguito)



Fonte: Agenzia delle Entrate

4.2. Gli oneri deducibili e detraibili (cenni)

Gli oneri deducibili rappresentano voci di spesa che possono essere sottratte dal reddito complessivo.

Tra le principali spese deducibili rientrano i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori e volontari, i contributi per la previdenza complementare e i premi e contributi versati alle forme pensionistiche individuali, le erogazioni liberali a favore del “non profit” e delle istituzioni religiose, le spese mediche generiche e di assistenza specifica per i portatori di handicap

Gli oneri detraibili sono spese sostenute in corso d’anno che riducono l’ammontare dell’imposta dovuta.

Le detrazioni di imposta si dividono in 3 (tre) macroclassi, come di seguito elencate:

- a. **Detrazioni di imposta del 19%** tra le quali rientrano le spese sanitarie, gli interessi passivi sui mutui destinati all’acquisto dell’abitazione principale, gli interessi passivi per prestiti e mutui agrari, le tasse scolastiche e le erogazioni liberali.
- b. **Detrazioni per contratti di affitto** per coloro che sostengono le spese dell’affitto per la casa adibita a propria abitazione principale.
- c. **Altre detrazioni** tra cui rientrano le spese sostenute per la ristrutturazione edilizia, per la riqualificazione energetica di edifici.

Esempio di calcolo IRPEF lorda

Esempio di calcolo IRPEF Lorda

Reddito Imponibile 95.550,00

Scaglione di riferimento E

ID Scaglione	Scaglioni Reddito Imponibile	Delta	Aliquota	Imposta	Somma Cumulata	IREP LORDA
A	Fino a 15000	15.000,00	23%	3.450,00	3.450,00	3.450
B	Da 15.000 a 28.000	13.000,00	27%	3.510,00	6.960,00	3.450 + 27% OLTRE I 15.000
C	Da 28.000 a 55.000	27.000,00	38%	10.260,00	17.220,00	6.960 + 38% OLTRE I 28.000
D	Da 55.000 a 75.000	20.000,00	41%	8.200,00	25.420,00	17.220+ 41% OLTRE I 55.000
E	Oltre 75.000	75.000,00	43%	N/a		25.420 + 43% OLTRE I 75.000

Calcolo IRPEF Lorda

Scaglione E Reddito Oltre i 75.000 Euro

Imposta Base* 25.420

* L'imposta base viene calcolata come somma cumulata dei singoli scaglioni di reddito

Aliquota 43% (sull'importo che eccede 75.000 Euro).

Importo che eccede i 75.000 > $95.550 - 75.000 = 20.550$

Imposta su Importo > 75.000 $20.550 \times 43\% = 8.815$

Imposta Totale > $25.420 + 8815 = 34.235$

5. L'IRES – imposta sul reddito delle società (cenni)

L'imposta sul reddito delle persone giuridiche, fu riconosciuta nel nostro ordinamento tributario nel 1973, anno in cui con il D.P.R. n. 598 del 29 settembre 1973 fu introdotta l'IRPEG, l'Imposta sul Reddito delle Persone Giuridiche. Successivamente, con la riforma fiscale avviata con la legge 80/2003, il decreto legislativo n. 344 del 12 dicembre 2003 sostituì l'IRPEG con l'IRES, un'imposta messa a punto per tutti i soggetti dotati di personalità giuridica idonei alla produzione della ricchezza, come ad esempio le società di capitali, le società cooperative, le associazioni riconosciute, le fondazioni, gli enti pubblici (articolo 73 del TUIR).

All'articolo 72 del TUIR viene stabilito il presupposto dell'imposta che è da ricercare nel possesso di redditi percepiti dalla persona giuridica durante il periodo di imposta che viene fatto coincidere con il periodo di gestione della società (per esemplificare, nelle Società non sempre il periodo amministrativo coincide con l'anno solare "01.01.2016 – 31.12.2016" dal momento che ci sono alcune Cò che decidono di iniziare il proprio anno fiscale in corso d'anno "ex. 01.06.2016 – 30.06-2016").

L'aliquota si configura come un'imposta proporzionale e non progressiva dal momento l'aliquota ammonta al 27,5% indipendentemente dall'ammontare del reddito percepito.

La base imponibile su cui viene calcolata l'IRES deriva dal reddito di impresa, calcolato come la differenza tra i ricavi percepiti e i costi sostenuti dall'impresa durante l'anno.

6. Welfare e tasse: i vantaggi fiscali del welfare aziendale

Sebbene nello scenario tributario il presupposto impositivo è da ricercare nella percezione di qualsiasi forma di reddito da parte delle persone fisiche e giuridiche in corso d'anno, tuttavia alcune forme di reddito sfuggono alla tassazione, non concorrendo totalmente o parzialmente alla formazione reddito imponibile. Infatti, in alcuni casi il Legislatore mette a punto la logica del *favor fiscale*, riducendo la pressione che grava sul contribuente attraverso l'esenzione totale o parziale di alcune voci dalla formazione del reddito.

Recentemente, ad esempio, il Legislatore con l'emanazione della Legge di Stabilità del 2016 ha voluto concedere agevolazioni fiscali nella determinazione del reddito dei lavoratori dipendenti e dei datori di lavoro. La riforma è stata articolata sui seguenti assi portanti:

1. Per il lavoratore ai fini di determinazione del reddito di lavoro dipendente e delle relative addizionali (IRPEF) è stata strutturata una manovra volta a riconoscere:
 - a. La totale detassabilità ai fini IRPEF di tutte le opere, i servizi, le somme e le prestazioni ricevute dai dipendenti nell'ambito di implementazione di piani di welfare aziendali contrattati o volontari (articolo 51 comma 2 lettera f), f bis) f ter)
 - b. Misure agevolative sulle retribuzioni premiali riconosciute nell'ambito di contratti aziendali di secondo livello. In forza dei commi da 182 a 189 della Legge di Stabilità è stato introdotto un sistema di tassazione agevolato consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva all'IRPEF e alle relative addizionali del 10% per i premi di produttività corrisposti ai dipendenti nel settore privato entro il limite di importo di 2.000 euro lordi, elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.
 - c. Totale detassabilità per i lavoratori dipendenti che decidessero di trasformare il premio di produttività da *cash* a misure di welfare aziendale, fermo restando che l'opzione di trasformare i premi di produttività in welfare dipende da un'espressa previsione contenuta nei contratti di secondo livello.
2. Per i datori di lavoro ai fini della determinazione del reddito di impresa (IRES) il Legislatore ha concesso la possibilità:
 - a. di iscrivere a costo il totale delle prestazioni erogate sotto forma di welfare aziendale in ottemperanza a contratti di secondo livello (deducibilità 100%);
 - b. di continuare a godere della deducibilità di tutti gli oneri sostenuti volontariamente in adempimento a scopi di utilità sociale nel limite dello 0,5% delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione dei redditi;

- c. di godere della totale deducibilità dei premi di produttività trasformati dal lavoratore in prestazioni di welfare aziendale.

Di seguito si riporta una schematizzazione della normativa inerente la trasformazione del premio di produttività, volta a valutare la convenienza fiscale riscontrabile sia per il lavoratore che per il datore di lavoro in caso di trasformazione del premio di produttività da *cash* a misure di *welfare*.

	Premi di produttività corrisposti in <i>cash</i>	Premi di produttività corrisposti in <i>Welfare</i>
Oggetto dell'agevolazione	I premi di risultato definiti attraverso accordi collettivi aziendali o territoriali sono tassati attraverso un'imposta sostitutiva all'IRPEF con aliquota pari al 10% e che corrisponde anche le addizionali regionali e comunali.	I premi di risultato "trasformati" in prestazioni di welfare aziendale non sono assoggettati a tassazione ai fini IRPEF. Per prestazioni di welfare aziendale si intendono quelle
Beneficiari	I lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente non ha superato (nell'anno precedente) i 50.000 euro annui	I lavoratori che hanno volontariamente optato per la trasformazione del premio in prestazioni di welfare aziendale. La tassazione zero riguarda le prestazioni di welfare aziendale in forma di beni, somme, prestazioni e servizi utilizzati dal lavoratore o dai suoi familiari a carico compresi quelli relativi alla educazione e istruzione (anche borse di studio) e di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti
Ambito di applicazione	La normativa si riferisce esclusivamente alle imprese del settore privato	La normativa si riferisce esclusivamente alle imprese del settore privato
Importo annuo agevolabile	Imposta sostitutiva del 10% si applica su un massimo di: - 2.000 euro; - 2.500 euro per le imprese che sono partecipate dai lavoratori	a. le imprese portano in deduzione del reddito il 100% delle somme corrisposte sotto forma di welfare aziendale; I lavoratori non pagano IRPEF sulle somme ricevute sotto forma di welfare aziendale.

I premi di produttività trasformati in opere, prestazioni e servizi di welfare aziendale, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e di impresa per il totale del loro ammontare. Infatti, laddove i contratti di secondo livello dovessero prevedere la trasformazione dei premi di produttività da *cash* a *welfare*, le misure erogate non sarebbero soggette ad alcun tipo di tassazione né ai fini IRPEF, né ai fini IRES.

La totale detassabilità delle misure di welfare sia per il dipendente che per il datore di lavoro, trova fondamento nella nuova formulazione del secondo comma dell'articolo 51, alla cui lettera f) sancisce la totale deducibilità sia dal reddito di lavoro dipendente che di impresa di tutte le misure di welfare aziendale rinvenibili nei contratti di secondo livello.

Di seguito si propone una rappresentazione grafica del confronto tra un premio che viene erogato a un dipendente in *cash* e dunque tassato al 10% , e un premio trasformato in welfare aziendale e dunque non tassato.

Nell'esempio è stato considerato un premio di produttività di 1.500,00 (millecinquecento/00) corrisposto da un datore di lavoro ad un lavoratore con reddito inferiore a Euro 50.000,00 (cinquantamila/00).

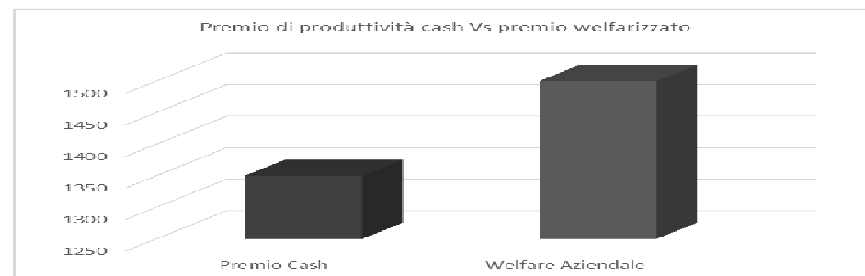
La soglia di Euro 1.500,00 è stata ipotizzata tenendo conto che il limite massimo agevolabile fissato per l'anno 2016 ammonta a Euro 2.000 (o 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Inoltre, l'opzione di trasformazione del premio di produttività è stata assunta come espressamente indicata nel contratto di secondo livello.

La “welfarizzazione” del premio di produttività: gli effetti sul lavoratore

Premio di Produttività	Premio Cash	Welfare Aziendale
1.500	1350	1500

	Percentuale di tassazione
Imposta Sostitutiva	10%
Welfare	0%



Il lavoratore dipendente che decidesse di trasformare il premio di produttività in misure di welfare di cui all'articolo 51 comma 2 del TUIR, godrebbe della totale detassazione (0%) di tali opere, prestazioni e servizi. Nel caso in cui, invece, il dipendente dovesse decidere di ritirare il suo premio in *cash*, egli pagherebbe un'imposta sostitutiva pari al 10%.

La “welfarizzazione” del premio di risultato: gli effetti sul datore di lavoro

Premio di Produttività	Premio Cash (Contributi)	Premio Welfare (0%)
1.500	325,5	0

	Percentuale di tassazione
Contributi a carico azienda	23,5%
Welfare	0%

Il datore di lavoro che dovesse “welfarizzare” il premio di produttività, potrebbe portare a totale deduzione dal reddito imponibile il totale dei costi sostenuti in prestazioni, opere e servizi di welfare corrisposti al lavoratore, sfuggendo alla tassazione contributiva del 23,5%.

Il maggior *favor fiscale* dell'erogazione del premio in welfare rispetto all'erogazione in *cash*, è ancora una volta da ricercare nel disposto normativo di cui al comma 190 della Legge di Stabilità, che ha voluto la totale deducibilità dal reddito di lavoro dipendente di tutte le misure di welfare aziendale di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, “culla” della normativa sul welfare aziendale.

6.1. Un *recap* sulla riforma

La riforma normativa voluta dalla Legge di Stabilità del 2016 è intervenuta su due versanti fondamentali che riguardano sia la rivisitazione delle misure di welfare aziendale contenute nell'articolo 51, comma 2 del TUIR, sia sui premi di produttività per i quali sono state ammesse delle agevolazioni fiscali sia per le imprese che per i dipendenti.

Volendo riepilogare le novità introdotte dalla Legge di Stabilità, esse potrebbero essere schematizzate nel modo seguente:

- a. Ampliamento delle misure di welfare aziendale contenute al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR;
- b. Possibilità di poter contrattare le misure di welfare aziendale in accordi aziendali o territoriali, con la conseguente totale (100%) deducibilità dal reddito dei costi sostenuti per l'acquisto di opere, servizi e prestazioni di welfare aziendale (introduzione del c.d. welfare contrattato”);
- c. Possibilità di erogare un premio di produttività dell'ammontare massimo annuo di Euro 2.000 (o Euro 2.500 per le imprese che coinvolgono i dipendenti nella propria organizzazione) a tutti i dipendenti con reddito annuo non superiore a Euro 50.000. Per tutti i dipendenti che

percepiscono tale premio è ammessa la tassazione sostitutiva all'IRPEF e alle sue addizionali pari al 10%;

- d. Possibilità da parte dei lavoratori dipendenti di poter trasformare il premio di produttività in misure di welfare aziendale, fatta salva la previsione di tale opzione di trasformazione nei contratti di secondo livello.
- e. La “welfarizzazione” del premio di produttività comporta agevolazioni fiscali riconosciute sia al datore di lavoro che al lavoratore dipendente; nello specifico:
 - 1. Il datore di lavoro può ascrivere l'intero ammontare del premio trasformato in welfare come costo totalmente deducibile ai fini di determinazione del reddito imponibile di impresa (IRES)
 - 2. Il lavoratore può godere di una totale detassazione (0%) del premio erogato in welfare, non essendo tenuto né a scontare l'imposta sostitutiva del 10%, né tantomeno a considerare le somme, le prestazioni e i servizi ricevuti in welfare come componenti della base imponibile ai fini IRPEF.

7. Gli effetti della riforma del welfare aziendale sui saldi di finanza

Nel “Dossier XVII Legislatura – Legge di Stabilità 2016 – Profili Finanziari A.C. 3444”, emanato dal Senato della Repubblica e dalla Camera dei Deputati nel novembre del 2015, sono analizzati gli effetti sui saldi di finanza pubblica determinati dalla riforma introdotta dalla Legge di Stabilità con riferimento alle misure di welfare aziendale.

Per quanto attiene la riforma sul welfare aziendale, si rileva che con la Legge di Stabilità è stato novellato il disposto normativo di cui all'articolo 51 del TUIR, nei cui commi 2 e 3 sono state inserite nuove somme, prestazioni e nuovi valori che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Nello specifico, la modifica normativa stabilisce che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente:

- a. l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità dei dipendenti o a

categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 del TUIR;

b. le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, per le borse di studio a favore dei medesimi familiari e per la fruizione di servizi di assistenza agli anziani ed ai soggetti non autosufficienti.

Infine, si prevede che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (c.d. *voucher*).

Nel documento messo a punto dal Senato e dalla Camera dei Deputati, l'effetto di perdita di gettito fiscale determinato dalla mancanza di versamento dell'IRPEF e delle addizionali è stato valutato per complessivi Euro 3,9 milioni di Euro nell'anno 2016 e 4,2 milioni di Euro per il 2017.

Ai fini della determinazione degli effetti di gettito fiscale, nella relazione tecnica del Maxiemendamento è stato considerato come campione il totale dei lavoratori impiegati nelle aziende che dispongono di un contratto di secondo livello che secondo le stime dei dati di fonte CISL ammontano a 620.000 [cfr Relazione Tecnica pag. 99]. Inoltre, in assenza di dati dichiarativi puntuali circa l'adozione di forme di welfare contrattate, all'interno della relazione tecnica del Maxiemendamento, è stata considerata la situazione di una grande impresa italiana con 7.500 dipendenti che ha previsto l'erogazione di *benefits* aziendali per un totale di 2 milioni di euro.

Ipotizzando che l'ammontare aggiuntivo di *benefits* rispetto alla legislazione vigente sia pari al 10% del valore medio per dipendente di tale azienda, si ottiene una somma supplementare agevolata per dipendente pari a 25 euro. Conseguentemente si stima un ammontare di redditi non imponibili ai fini Irpef pari a 15,5 milioni di euro (620.000 mln x 25 euro) che, considerando un'aliquota media ai fini Irpef pari al 27% (secondo scaglione), generano una perdita di gettito pari a 4,2 milioni di euro di competenza ai fini Irpef dal 2016, e perdite ai fini dell'addizionale regionale e comunale rispettivamente pari a 0,2 milioni di euro e 0,1 milioni di euro.

Per quanto attiene, invece, l'effetto in termini di gettito fiscale che potrebbe avere la trasformazione dei premi di produttività in welfare, risulta poco prudentiale abbozzare una stima razionale di calcolo dal momento che non sono state fornite informazioni dettagliate circa il contenuto dei contratti di secondo livello redatti a livello aziendale o territoriale.

Conclusioni

Il welfare aziendale si è sviluppato come risposta al costante indebolimento del sistema pubblico di welfare che sollecitava inevitabilmente interventi complementari e aggiuntivi di risorse mobilitate da soggetti privati.

Verso la fine del 1900, in un contesto di grave inefficienza pubblica urgeva la reingegnerizzazione dell'intero sistema di welfare, divenuto troppo debole per far fronte agli impellenti bisogni della popolazione. Infatti, la crisi aveva portato a inefficienze colmabili solo attraverso la promozione di forme integrative e sussidiarie di welfare, rendendo necessaria un ripensamento dell'intero sistema attraverso un processo di riforma di tipo finanziario in grado di rivisitare i costi sociali. Il sistema delle imprese era considerato uno dei protagonisti indiscussi nella promozione di forme private di welfare che avrebbero arrecato vantaggi ai dipendenti e alle loro famiglie, creando esternalità positive all'intero territorio in cui sorgeva l'impresa.

Nel 2016, con l'emanazione della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il Legislatore, attraverso l'eliminazione della differenza tra welfare aziendale unilaterale e contrattato, ha voluto demandare la gestione dei programmi di welfare aziendale non solo ai datori di lavoro (approccio unilaterale) ma anche alle parti sociali, disegnando nuove frontiere di innovazione per le relazioni industriali.

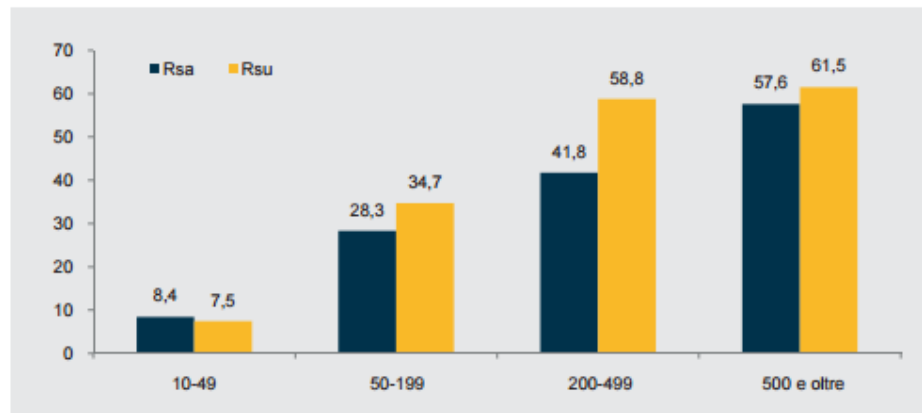
Dunque, la nuova normativa consente di dare un'ampia prospettiva al welfare contrattuale, che si sta rivelando una prospettiva avanzata delle politiche contrattuali.

Secondo il Rapporto Annuale 2015 la presenza della contrattazione integrativa al contratto nazionale di lavoro (Ccnl) è da considerare una dimensione importante della qualità del lavoro in una logica di miglioramento delle condizioni di lavoro, di sperimentazione di pratiche organizzative flessibili e innovative, di aumenti di produttività, di incrementi salariali contrattati a livello territoriale, aziendale o di stabilimento.

Dai dati pubblicati nel Report si evince che la contrattazione decentrata di tipo collettivo (aziendale, territoriale, di gruppo e di stabilimento) coinvolge il 21,7 per cento delle imprese italiane. Inoltre, considerando anche la contrattazione individuale, la platea delle imprese coinvolte in qualche forma di contrattazione intesa "in senso ampio" arriva al 31,3 per cento. La Figura riportata di seguito illustra anche la diffusione delle singole forme di

contrattazione integrativa collettiva al Ccnl nel 2012: quelle più frequenti sono di tipo aziendale (11,6 per cento) e territoriale (9,9 per cento).

Imprese che dichiarano la presenza di RSA e RSU per classe di dipendenti – Anni 2012 – 2013 (incidenza percentuale)



Fonte: Istat, Modulo sulla contrattazione nazionale e decentrata aggiunto alla Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro

Alla luce dell'analisi condotta, si evince l'importanza che la contrattazione di secondo livello sta assumendo nelle aziende italiane e dunque quanto sia da ritenersi utile la nuova riforma sul welfare aziendale.

Infatti, l'utilità della nuova normativa, oltre ad essere incentrata sulla concessione delle agevolazioni fiscali (totale deducibilità dei costi sostenuti per misure di welfare contrattate) per le aziende che volessero contrattare con le parti sociali le misure di welfare aziendale, va ricercata anche nella possibilità di poter promuovere più agevolmente politiche aziendali a sfondo sociale avvalendosi dello strumento della contrattazione aziendale.

Dunque, interpretare la nuova normativa in tema di welfare aziendale alla sola stregua di concessione di agevolazioni fiscali sarebbe riduttivo, dal momento che essa si traduce in una semplificazione e incentivazione di forme di welfare private a integrazione di quelle pubbliche.

**Il welfare aziendale. Problematiche fiscali e inquadramento
giuslavoristico**

Literature review

**XXIX ciclo di Dottorato in Formazione della Persona e mercato
del lavoro Università degli Studi di Bergamo**

Literature Review di Carmen Di Stani

1. Introduzione

Il presente lavoro si propone di ripercorrere le fasi che hanno portato alla nascita e allo sviluppo del welfare aziendale, una forma alternativa e integrativa di welfare, che viene a inserirsi nella dimensione del welfare occupazionale, nata e sviluppatasi a causa degli e delle difficoltà di bilancio della macchina pubblica.

Il percorso tracciato di seguito si divide in quattro parti così dettagliate:

- In una prima parte si intende chiarire il concetto di welfare state, il cui significato è ancora poco chiaro dal momento che in letteratura esistono diverse definizioni;
- In una seconda parte si indaga sulla nascita del welfare state, la cui collocazione temporale è ancora oggi oggetto di aperto dibattito scientifico;
- Nella terza parte si fa luce sulle cause che hanno portato al declino del welfare state, e quindi, all'affermarsi di alternative e integrative forme di welfare, meglio conosciute come *welfare mix* o secondo welfare;
- Nella quarta e ultima parte, “fondamenta” della presente rassegna bibliografica, si analizza la categoria del welfare aziendale, una dimensione del welfare occupazionale, rinvenibile sia nella contrattazione collettiva, sia nelle scelte volontarie del datore di lavoro. Partendo dal suo significato “bipolare” che rende questo sistema un “ibrido” tra welfare contrattuale e unilaterale, si apre un vasto scenario scientifico – letterario entro il quale si evidenziano le diverse logiche giuslavoristiche e fiscali che compongono la materia.

2. Le origini del welfare state

Sebbene gran parte della letteratura si sia occupata di tracciare la storia del welfare state dalla sua nascita al suo declino, sul versante concettuale restano non poche ombre grigie. Basti pensare che il dibattito “scientifico” parla di due differenti modelli di welfare State; il modello bismarkiano nato in Germania (modello che prende il nome da Otto Von Bismarck) e il modello Beveridgiano affermatosi in Inghilterra (modello che prende il nome da William H. Beveridge).

Otto von Bismarck nel 1883 introdusse in Germania l'assicurazione obbligatoria controllata dallo Stato contro le malattie, gli infortuni e l'invalidità.

W. H. Beveridge nel 1942, invece, diede alle stampe una proposta di riforma nota come *Social Insurance and Allied Services*, contenente una serie di misure volte a proteggere l'individuo dalla miseria e dai neoemergenti rischi della società moderna. Tali misure furono raccolte all'interno del c.d. Rapporto Beveridge, la cui attualità e efficacia hanno fatto di Beveridge il padre del welfare state contemporaneo. Tra le righe del rapporto si leggeva un'attenzione particolare all'assistenza sociale dell'intera popolazione, attraverso la copertura sanitaria, misure contro la vecchiaia, l'infortunio e politiche a favore dell'istruzione.

L'importanza di evidenziare il tracciato evolutivo dello Stato sociale è confermata nelle parole di M. PACI che, in "*Onde lunghe dello sviluppo dei sistemi di welfare*", in "*Stato e mercato*", 1982, n. 6, pp. 385 e 390 afferma che un'operazione di questo tipo è di ausilio per l'interpretazione dell'assetto legislativo odierno in materia di welfare, che le politiche sociali ottocentesche hanno fortemente condizionato sino alla prefigurazione dei modelli attuali di welfare.

H. HECLLO propone una efficace ricostruzione del tracciato evolutivo del welfare state. Nella sua opera intitolata "*Verso un nuovo Welfare State*" in M. FERRERA (a cura di), *Lo stato del benessere: una crisi senza uscita?*, Le Monnier, Firenze, 1981 sono individuate quattro fasi di sviluppo del Welfare State: una fase di sperimentazione (1870 – fine 1920) che prende avvio a partire dalla Germania di Bismarck con la sperimentazione delle prime leggi di assicurazione obbligatoria contro le malattie, gli infortuni sul lavoro, l'assicurazione di invalidità e di vecchiaia; una fase di consolidamento (1930 – 1940), una fase di espansione (1950 – 1970) e una fase di ri – sperimentazione (dal 1970 ad oggi).

Oggi stiamo vivendo la quarta fase, ossia quella di una ri-sperimentazione del welfare, collocata in un contesto entro il quale il malfunzionamento della

macchina pubblica ha portato all'affermarsi di forme di welfare alternative e integrative del welfare state che saranno analizzate nella terza e nella quarta parte del presente trattato scientifico.

Volendo indagare sul momento in cui storicamente lo Stato è intervenuto nell'economia e nella società, si può citare l'opera di C. TRIGILIA "*Sociologia economica*", il Mulino, 2012, p. 39 e ss. in cui l'autore afferma che i primi tre decenni dopo la guerra furono un periodo di straordinaria crescita economica durante cui si stava consolidando la "**grande trasformazione**" che *Polanyi* nella sua celebre opera "The Great transformation" aveva già intravisto come reazione alla crisi degli anni '30, una "trasformazione" derivante da un impetuoso sviluppo che avvenne proprio grazie alla forte presenza del settore pubblico nell'economia e nella società. Inoltre, sempre in quegli anni, gli Stati Uniti, infatti, cancellarono una parte consistente del debito degli alleati e avviarono il Piano di Marshall grazie al quale generarono un rilevante flusso di aiuti finanziari per i paesi europei, contribuendo a una progressiva liberalizzazione degli scambi.

Ponendo l'accento sulla definizione di "grande trasformazione", C. SARACENO in "*Il Welfare – modelli e dilemmi della cittadinanza sociale*", il Mulino, 2013, p. 20, scrive che essa vedeva protagonisti fattori quali l'industrializzazione, l'urbanizzazione, la crescita della popolazione e le pressioni dei fenomeni migratori che indebolirono le capacità delle tradizionali agenzie di solidarietà (famiglie, chiese, associazioni di auto-mutuo aiuto); fattori che diedero origine a quella che fu chiamata la "questione sociale", questione che oltre ad includere nuovi bisogni, includeva anche nuovi attori. Entro tale contesto si rendeva necessario uno strumento in grado di rafforzare la capacità di consumo dei cittadini, e che fosse capace di sostenere il mercato.

Gli autori summenzionati sostengono che il *welfare state* sia stato la conseguenza logica e razionale dell'industrializzazione nei sistemi capitalistici democratici, industrializzazione che aveva causato una serie di cambiamenti a livello economico, sociale e demografico, tanto da rendere necessaria una reingegnerizzazione dei classici sistemi di sostegno alla popolazione.

Accanto a questa corrente di pensiero, D. SKIDELSKY in “*Keynes’s Middle Way*”, in *Reading in International Political Economy*”, ed. David Balaam and Micheal Veseth, 1996, osserva che l’intervento statale è uno strumento volto a sostenere lo sviluppo economico e non solo a curare le depressioni di cui *Polanyi* aveva parlato nella sua celebre opera “*The great Trasformation*”, affermando che l’uso della spesa pubblica era utilizzato come mezzo per accrescere e consolidare il consenso attraverso la massiccia diffusione di programmi di *welfare*, indipendentemente dal ciclo economico e della situazione occupazionale.

Mentre, Z. BAUMAN in “*Lavoro, consumismo e nuove povertà*”, Città Aperta Edizioni, 2004 sostiene che la nascita del welfare state sia stata il prodotto della sinergia di diversi fattori, ossia da pressioni derivanti da un’economia capitalistica in crisi, incapace di assicurare la propria sopravvivenza senza un aiuto politico e da spinte di organizzazioni sindacali incapaci di affrontare senza un analogo sostegno gli effetti dirimpenti delle oscillazioni dei cicli economici.

Ancora diverso appare il pensiero di R. DAHRENDORF che, in “*Classi e conflitto di classe nella società industriale*”, R. Dahrendorf, 1959, sostiene che l’industrializzazione sia stata invece una condizione necessaria ma non sufficiente allo sviluppo di una società liberale entro la quale si stava affermando un sistema di welfare.

In altri termini, secondo l’autore non sussiste un nesso stringente tra il livello di industrializzazione e lo sviluppo del welfare. Infatti, nella sua opera l’autore scrive che Paesi come l’America Latina, in cui si contava un alto tasso di povertà, elevati tassi di economia informale e un’industrializzazione tendenzialmente bassa, fecero dell’intervento dello Stato a sostegno delle condizioni di vita e delle opportunità della popolazione uno degli elementi qualificanti delle proprie nuove democrazie.

La tesi di R. DAHRENDORF è avvalorata da C. OFFE che, in “*Contradiction of the welfare state*”, Hutchinson, London, 1984, considera il welfare state come una struttura irreversibile, senza la quale non è pensabile la democrazia.

Una prima analisi dell'istituto del welfare state mostra non poche contraddizioni circa il puntuale e univoco collocamento logico – temporale entro cui si affermarono politiche di protezione sociale direttamente offerte dallo Stato. Secondo alcuni autori, il welfare state si è affermato nell'Inghilterra del XVII secolo con l'introduzione delle *poor law* [v. Meriggi], secondo altri nella Germania del XIX secolo con l'introduzione delle assicurazioni obbligatorie in Germania [v. Paci], e secondo altri nel XX secolo con la proposta di riforma proposta da Beveridge [si veda Lettieri].

Una parte “minoritaria” della letteratura rappresentata da Ardigò, colloca le fondamenta del welfare state nella rivoluzione francese, portavoce di principi quali l'uguaglianza, la fratellanza e libertà.

Accanto alla mancanza di una unanime condivisione della collocazione temporale della nascita del welfare, esistono molteplici definizioni di welfare state, un'ulteriore gap è rinvenibile nella mancanza di una definizione condivisibile di welfare aziendale.

I concetti di welfare state esistenti sono tanti, confusi e risalenti a periodi storici diversi. Nella letteratura italiana il massimo esponente del tema è stato Massimo Paci che ha definito in molte sue opere il welfare state come l'insieme di interventi pubblici che riguardano la sanità, la previdenza e l'assistenza. La letteratura anglo – americana, invece, tende a dare definizioni molto più ampie di welfare state; A. Brissg, una delle maggiori studiose del tema, lo ha definito come uno Stato entro il quale il potere fosse organizzato per garantire la massimizzazione di reddito e di tutele a tutti gli operatori di mercato.

Quindi, non è scontato chiedersi cosa sia il welfare state. Infatti, sebbene il comun denominatore delle definizioni esistenti sia la presenza di uno Stato interventista nella società, nell'economia e nella politica, esse appaiono tra loro radicalmente diverse.

Di seguito si esaminano le diverse correnti scientifiche che collocano il welfare state in epoche completamente diverse tra loro.

Una prima corrente di pensiero circa la collocazione storico temporale del welfare state è guidata da L. WOLMAN che, in “*Political Science Quarterly*”, 1, 1943, p. 5, afferma che il welfare state sia nato con il rapporto

Beveridge. Così le sue parole: *“Il sistema assicurativo sociale [...] dovrebbe abbracciare l’intera popolazione. Tutti i rischi dovrebbero essere coperti. La gamma dei benefici dovrebbe essere aumentata e le indennità dovrebbero essere elargite finché ce n’è bisogno. Dovrebbe essere creato un sistema di servizi per i bambini. Dovrebbero essere istituite delle misure per i servizi sanitari e riabilitativi. Lo Stato dovrà assumersi il compito di prevenire la disoccupazione di massa. La maggior parte dei vecchi e dei nuovi servizi dovrebbero essere gestiti da un Ministero della Sicurezza Sociale”*

In *“Verso una sociologia per la persona”*, AA.VV., Franco Angeli, Milano, 2004 si sostiene che le misure adottate a seguito del rapporto Beveridge possono essere definite come la prima forma storica di politica sociale istituzionale a carattere democratico e universalistico.

F. VILLA in *“Dimensioni del servizio sociale. Principi teorici generali e fondamentali storico - sociologici”* sostiene che il welfare state si affermò nell’Inghilterra degli anni quaranta, anno stesso in cui comparso l’espressione stessa di welfare state, inteso come l’insieme delle scelte politiche sociali del governo laburista inglese negli anni immediatamente successivi alla seconda guerra mondiale. Tali scelte miravano a creare un sistema di sicurezza sociale, tramite un complesso di misure previdenziali e di precisi interventi previdenziali [cfr. J. SLEEMAN in *“The welfare state: it aims benefits and costs”*. Allen&Uniw, London 1973, p. 1].

Una seconda corrente di pensiero è rinvenibile negli studi condotti da M.G. MERIGGI che in *“Cooperazione e mutualismo – esperienze di integrazione e conflitto sociale in Europa fra ottocento e novecento”*, Franco Angeli, 2012, sembra rivedere la nascita del welfare state già nel XVII secolo, quando le misure di intervento per i poveri furono progressivamente sottratte alla chiesa e alle varie forme di mutualità e beneficenza e ricondotte sotto il controllo o addirittura il finanziamento dello Stato.

Accanto a M.G. MERIGGI, anche C. SARACENO, *op. cit.*, colloca la nascita del welfare state nell’Inghilterra del sedicesimo secolo, quando furono emanate dal Governo inglese le *Poor Laws*, ossia leggi che

regolavano come dovessero comportarsi i poveri, rivedendo queste ultime come il primo intervento dello Stato nella Società.

Anche G. RIMLINGER, sposando il pensiero derivante di Meriggi e Saraceno, in *“Welfare policy and industrialisation in Europe, America and Russia, New York”*, John Wiley & Sons, 1971, pag. 59 scrive che la preistoria del moderno welfare state risale alle *poor-laws* in quanto legata alla costruzione dello stato nazionale nell’Europa del sedicesimo secolo.

Una terza corrente di pensiero è guidata da M. PACI, *op. cit.*, che riconduce la nascita dello stato sociale a Bismarck, un politico tedesco, che in Germania lanciò il programma Nazionale obbligatorio delle assicurazioni.

Avvalorando la tesi di M. PACI, H. BECK, in *“The Origins of the Authoritarian Welfare State in Prussia: Conservatives, Bureaucracy and the Social Question 1815-1870”*, Ann Arbor, University of Michigan 1995, afferma che il moderno Stato sociale coincide con i provvedimenti varati nel corso degli anni ottanta dell’Ottocento dalla Germania bismarckiana che avevano sancito l’istituzionalizzazione del concetto di assicurazione sociale.

Anche J. ALBER appoggia il pensiero di Paci e Beck. Infatti nella sua opera, *op. cit.*, colloca la nascita del welfare state negli ultimi decenni dell’800, anni in cui cominciarono ad affermarsi le prime assicurazioni obbligatorie, che *“si ponevano come obiettivo la garanzia giuridica del benessere individuale”*, come scrive nella sua opera *“Le origini del welfare state: teorie, ipotesi ed analisi empirica”*, in *«Rivista Italiana di Scienza Politica»*, a. XII, n. 3, dicembre 1983, p. 384.

Una corrente di pensiero minoritaria è rappresentata da A. ARDIGO’ che in *“Introduzione all’analisi sociologica del welfare State e delle sue trasformazioni”* in M. LA ROSA – E. MINARDI (a cura di), *“I servizi sociali tra programmazione e partecipazione”*, F. ANGELI, Milano, 1978, pp. 41 – 83, scrive che le premesse ideologiche dello stato del benessere, inteso come Stato nazionale impegnato a favore della felicità pubblica, vanno ricercate nella fine del Settecento nelle correnti di pensiero dell’Illuminismo e nei programmi della rivoluzione francese.

Dunque, alla luce delle considerazioni riportate precedentemente, preme richiamare le le parole di G. CAZZOLA che nella sua opera intitolata “*Lo stato sociale tra crisi e riforme: il caso Italia*”, il Mulino, 1994, afferma che l’evoluzione dello stato sociale non è stata lineare e che i possibili assetti non rispondono necessariamente a schemi teorici precostituiti. Spostando l’attenzione sull’aspetto terminologico di welfare state, di seguito si propone un “glossario” contenente le numerose diverse sono le definizioni che ne sono state date da diversi autori offerte dalla letteratura scientifica.

Il concetto di Stato sociale è multiforme. Per M. PACI, in “*Welfare state*”, Ediesse, 1997, p. 3). lo Stato sociale è l’insieme di interventi pubblici che riguardano la sanità, la previdenza e l’assistenza.

A. BRISSG, invece, in “*The Welfare State in Historical Perspective*”, in «*European Journal of Sociology*», 2/2 (1961), p. 228 definisce il Welfare state come uno Stato in cui il potere organizzato è usato deliberatamente (attraverso la politica e l’amministrazione) allo scopo di modificare le forze del mercato in almeno tre direzioni:

4. garantendo a individui e famiglie un reddito minimo indipendentemente dal valore di mercato della loro proprietà;
5. restringendo la misura dell’insicurezza mettendo individui e famiglie in condizione di fronteggiare certe «contingenze sociali» come malattia, vecchiaia e disoccupazione;
6. assicurando ad ogni cittadino senza distinzione di classe o status i migliori standard disponibili in relazione a una gamma concordata di servizi sociali.

G. LETTIERI in “*Compendio di scienza delle finanze*”, Maggioli Spa, 2011, afferma che nel dicembre del 1942 con la pubblicazione di BEVERIDGE dal titolo “*Social Insurance and Allied Services*” il termine welfare state ebbe sempre più un impiego pubblico ed era utilizzato per indicare le azioni di governo finalizzate a combattere l’ignoranza, la miseria e la disoccupazione.

Secondo P. FLORA e A.J. HEIDENHEIMER, “*Il nucleo storico e il cambiamento dei confini del Welfare state*”, in AA.VV., “*Lo sviluppo del Welfare state in Europa e in America*”, (a cura di) P. FLORA e A.J.

HEIDENHEIMER, Bologna, Il Mulino, 1983, p. 28, il primo a far uso del termine fu l'Arcivescovo di Canterbury Temple in un discorso del 1941, che lo utilizzò per caratterizzare il contrasto tra la politica sociale britannica e la politica del regime nazista “*warfare state*” (Stato della guerra).

Mentre, per D. ASHFORD, in “*The emergence of the Welfare state*”, Oxford, Basil Blackwell, 1986, p. 3 il termine *welfare state* era già in uso in Inghilterra negli anni trenta, anche se l'autore non ne dà una definizione puntuale.

J. ALBER, in “*Continuities and Change in the Idea of Welfare State*”, in “*Politics and Society*”, 16/4, 1988, p. 456 scrive che il termine *welfare state* designa un insieme di risposte di policy al processo di modernizzazione, consistenti in interventi politici nel funzionamento dell'economia e nella distribuzione societaria delle *chances* di vita e che tali interventi mirano a promuovere la sicurezza e l'eguaglianza dei cittadini al fine di accrescere l'integrazione sociale di società industriali fortemente mobilitate.

P. COLOMBO, in “*Stato*”, in “*Politica. Dizionario*”, (a cura di) L. ORNAGHI, Jaca Book, Milano 1993 scrive che il *welfare state* può essere considerato un sistema tendente a garantire come diritti politici dei cittadini standard minimi delle componenti fondamentali del benessere, come redditi, alimentazione, salute, educazione, abitazione.

Mentre G. THERBORN, in “*When, How and Why does a Welfare State become a Welfare State?*”, cit. in M. FERRERA, in “*Modelli di solidarietà. Politiche e riforme sociali nelle Democrazie*”, Il Mulino, Bologna 1993, p. 46, sostiene che il *welfare state* sia uno Stato in cui i trasferimenti monetari alle famiglie – diversi dalle pensioni ai dipendenti pubblici e dagli interessi sui debiti contratti dallo Stato – e/o l'assistenza e l'istruzione di individui diversi dai dipendenti pubblici costituiscano la voce di spesa e l'attività predominante nella routine quotidiana dello Stato e dei suoi dipendenti;

Secondo T.H. MARSHALL, in “*Cittadinanza e classe sociale*”, UTET, Torino, 1976 (ed. or. 1950), il *Welfare State* può essere definito come lo

stadio terminale di un processo nel quale lo Stato è tenuto ad assicurare un'estensione dei diritti di cittadinanza.

Accanto alle definizioni di welfare state, molti studiosi si sono occupati anche di analizzare l'istituto globale del welfare, inteso generalmente come l'insieme di misure volte a produrre benessere, a prescindere di chi ne sia l'erogatore.

Nella letteratura economica, autori come Sen, Arrow, Porter hanno sottolineato l'importanza della soddisfazione e della felicità degli individui come elementi indispensabili per garantire il benessere sociale a livello macroeconomico.

Per quanto attiene la distinzione tra categorie di welfare, è inevitabile citare lo studio di uno dei padri del welfare state, R. TITMUSS che, in *"Social Policy. An Introduction"*, Allen & Unwin, Londra, 1974. distinse tre diverse tipologie di welfare:

1. Social welfare, ossia le prestazioni assicurative dello Stato
2. Fiscal welfare, ossia interventi effettuati dallo Stato attraverso il sistema fiscale (esempio: detassazione, incentivi etc);
3. Occupational welfare: una serie di prestazioni sociali erogate dalle aziende ai propri lavoratori in virtù del contratto di lavoro.

Osservando le varie esperienze di welfare, M. FERRERA in *"Modelli di solidarietà: politica e riforme sociali nelle democrazie"*, Bologna, Il Mulino, 1993, p. 12, individua invece due modelli di solidarietà: quello universalistico, dove le prestazioni sociali vengono assicurate a tutti i cittadini in ragione di un diritto di appartenenza alla comunità politica ovvero in ragione di un diritto di cittadinanza e quello lavoristico-occupazionale, in cui i diritti sociali sono inerenti ad una condizione professionale o all'esercizio di un'attività lavorativa, non solamente dipendente.

Ma al di là dei modelli e delle distinzioni sopra richiamate, secondo G. CAZZOLA, *op. cit.*, pp. 16-23, la classificazione dei modelli rileva specialmente sul piano dei finanziamenti. Infatti, i sistemi universalistici si alimentano essenzialmente col prelievo fiscale, mentre nei modelli lavoristico -occupazionali, è solitamente prevalente l'apporto della

contribuzione sociale. Con il passare degli anni e il sorgere di crescenti difficoltà finanziarie per i grandi sistemi di welfare, è ormai divenuta prassi necessaria e costante ricorrere all'intervento ripianatore da parte dello Stato mediante la redistribuzione di entrate fiscali che è una delle caratteristiche principali del criterio solidaristico sotteso a qualsiasi organizzazione di protezione sociale. Inoltre, le politiche sociali richiedono ai governanti, agli operatori economici e a quanti hanno una qualche responsabilità nella vita di una Nazione, un'attitudine particolare: riuscire a tener conto del futuro disponendo per il presente.

3. La crisi del welfare state. Verso una privatizzazione del welfare

Se la ricostruzione temporale sulla nascita del welfare state appare variegata e poco uniforme, molto più chiaro e conciso si manifesta il tracciato scientifico letterario sulla crisi del sistema di welfare state.

G. CANAVESI in *“Dialoghi sul welfare”*, Fondazione per la Sussidiarietà, Milano, a pag. 40 del trattato considera il welfare state un fenomeno tipico delle costruzioni giuridiche e sociali nate dalle ceneri dell'ultima guerra mondiale e consacrate nelle Carte costituzionali degli Stati del continente europeo quale programma di intervento volto a garantire il godimento dei diritti sociali. I modi o modelli di realizzazione di tale garanzia possono essere e sono stati storicamente e territorialmente differenziati, ma tratto comune è la centralità del ruolo statale e dello Stato apparato, sia come finanziatore, attraverso la leva fiscale ed in funzione egualitaria/solidaristica, di redistribuzione della ricchezza; sia come erogatore diretto, attraverso l'apparato pubblico/amministrativo.

Il tema che viene affrontato dall'autore nel testo non è genericamente il welfare State, ma il welfare sussidiario, quale possibile risposta alle gravi mancanze del primo, che, è noto, l'attuale situazione di crisi, ormai non più solo economica e finanziaria. In questo senso la scarsità di risorse e i vincoli di bilancio segnano un punto di non ritorno. Il principio di sussidiarietà segna un possibile percorso di fuoriuscita dalle secche di questa situazione.

“*Il welfare state fu vittima dei suoi stessi successi*” così J. HABERMAS scrive nella sua opera “*The new Conservatism. Cultural Criticism and the Historians’ Debate*, Polity Press, Cambridge, 1989.

Mentre H. HECLLO, in “*Toward a new welfare state?*”, 1979, p. 27, sempre analizzando i fattori di crisi del *welfare state* scrive «*Era costoso, così costoso che l’onere da sopportare per il sistema delle politiche sociali realizzate diventò una minaccia per la sicurezza economica degli individui. Era inefficiente rispetto alla capacità di garantire altri standards di servizio e in particolare nel modificare le diseguaglianze di fondo che permanevano in società regolate dal profitto. Ed era rischioso perché si vedeva il conflitto tra benessere collettivo e libertà individuale.*»

Invece, secondo F. GIROTTI in “*Welfare state. Storia, modelli e critica*”, Carocci Editore, 1998, fu la crisi petrolifera (tra il 1973 e il 1974), a porre fine a quelli che furono definiti da molti autori i “trent’anni gloriosi” dello sviluppo postbellico, inaugurando un nuovo ciclo economico e politico. In quegli anni lo stato keynesiano, fino ad allora riconosciuto come strumento di solidarietà e progresso, vide incrinata la sua credibilità.

A sostegno del pensiero di Girotti, possiamo anche citare il punto di vista di A. GLYN che, in “*Capitalismo scatenato. Globalizzazione, competitività e welfare*”, F. Brioschi, 2007, afferma che nei primi anni ’70, alle pressioni inflazionistiche e al quadruplicarsi del prezzo del petrolio, si sommò un drastico declino della crescita della produttività. L’autore rivedeva nella produttività la principale determinante della crescita del benessere economico e del miglioramento dei servizi pubblici; una sua diminuzione non fece che esacerbare il conflitto per la distribuzione del reddito nazionale.

Con gli anni ’70 si manifestarono una serie di sintomi che misero in discussione il processo di stabilizzazione economica e sociale dei paesi capitalistici più sviluppati, in cui i tassi di crescita della produzione cominciarono a diminuire e tornò a salire la disoccupazione (cfr. C. TRIGILIA, *op. cit.*).

In *“Tra nuovi bisogni e vincoli di bilancio”* in *“Primo rapporto sul secondo welfare in Italia”* F. MAINO e M. FERRERA (a cura di), Einaudi, 2013, F. MAINO afferma che ancora oggi i sistemi di welfare stanno vivendo una profonda crisi dovuta a risorse sempre più scarse, vincoli di bilancio sempre più stringenti e nuovi bisogni.

Secondo M. REGINI in *“Ascesa e declino del modello sociale europeo”* in L. Sciolla (a cura di) *“Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Settanta ad oggi”*, Laterza, Bari, 2007, negli anni '70 si generarono due “effetti pervasivi”, sia a livello microeconomico che macroeconomico, effetti che portarono al crollo del sistema di welfare sociale.

L'autore, per spiegare quali furono i due effetti, cita uno studio condotto da Habermas e Offe. Essi affermarono che a livello macroeconomico emersero crescenti difficoltà nella gestione della spesa sociale da parte dei governi, per i quali divenne difficile fronteggiare la domanda in protezione sociale a seguito di un aggravamento dei conti pubblici. Inoltre, si dovevano considerare anche fattori quali la brusca impennata dei prezzi petroliferi, l'abbandono del sistema dei cambi fissi con la connessa svalutazione del dollaro e il fenomeno dell'inflazione di quegli anni.

In definitiva, furono i cambiamenti macroeconomici, tra cui il calo dell'industria, l'affermarsi delle nuove tecnologie e l'affermarsi di un ceto medio portarono alla crisi del welfare state. Alla limitatezza delle risorse si affiancò un ampliamento sia quantitativo (da parte del neoemergente ceto medio) che qualitativo (nuovi bisogni) della domanda di protezione sociale, una domanda a cui lo Stato non riuscì a rispondere adeguatamente. La capacità pubblica di erogare i servizi si ridusse. La crisi dello stato sociale fu il risultato di pressioni interne ed esterne alle singole economie nazionali, riconducibili – le prime, quelle endogene – all'invecchiamento demografico, alle trasformazioni del mercato del lavoro e alla crescita dell'occupazione femminile (connessa a sua volta alle trasformazioni nella struttura familiare), all'espansione dei servizi privati; e le seconde – quelle esogene – alla globalizzazione e al processo di integrazione europea.

U. ASCOLI, in *“Il welfare mix in Europa”*, Carocci Editore, 2003, afferma che negli anni '90 le carriere lavorative erano diventate sempre più instabili

e i bisogni nuovi richiedevano qualcosa che andasse oltre le politiche di sostegno al reddito. L'autore scrive in quegli anni ci si accorse che i programmi di welfare state non si adattavano più ai tempi di allora e che per questo motivo cominciò a crescere l'attenzione verso i servizi sociali che erano diventati "ingredienti sempre più importanti nella configurazione del welfare state" [cfr. anche J. Alber in "A Framework for the Comparative Study of Social Services'", in *Journal of European Social Policy* 5, 1995]

E. HUBER – J. STEPHENS in "Development and crisis of welfare State", 2001, scrivono che la causa principale della crisi del welfare state era dovuta all'aumento della disoccupazione, fenomeno che aveva determinato l'impossibilità da parte di alcuni cittadini di pagare le tasse utili al funzionamento della macchina pubblica.

In "Dialoghi sul welfare" a cura di G. CANAVESI, a pag. 126 Daniela Verducci scrive che "la necessità di rivoluzionare il welfare State in vigore sta in effetti emergendo con grande forza in Italia e altrove: il presidente del CENSIS, Antonio De Rita, durante la conferenza stampa sul Welfare 2020, tenutasi il 3 maggio 2013 alla Fondazione Roma, ha addirittura dichiarato che «il welfare è morto [...] il programma di Stato sociale è crollato; il welfare State non esiste più.

A lui ha fatto eco il Cancelliere dello Scacchiere, George Osborne, che alla BBC, prima ancora che al Congresso dei Conservatori di Manchester, ha illustrato come un gesto di "amore estremo" (tough love) quello che si appresta a compiere, convertendo in dinamiche di "work for your dole" le forme assistenzialistiche di aiuto ai disoccupati, ispirate all'ormai inadeguata cultura del "something for nothing" [*The Guardian*, 30 settembre 2013]. Ancora più radicale il discorso che il re d'Olanda, Willem Alexander, ha pronunciato all'apertura dell'anno parlamentare, il 17 settembre 2013, annunciando l'imminente passaggio al nuovo modello di welfare, denominato della "society of participation", in cui a ciascuno sarà richiesto di assumersi le personali responsabilità per la propria vita e per quella del proprio entourage. Da un lato, infatti – ha proseguito il re – il welfare State del XX secolo è diventato insostenibile dal punto di vista economico, dall'altro, però, è cambiato l'atteggiamento delle persone stesse che, al giorno d'oggi, vogliono fare le loro scelte, organizzarsi la loro vita e

prenderci cura le une delle altre. Nel nuovo assetto partecipativo dello stato sociale, perciò, i cittadini dovranno/potranno costruirsi da sé le loro reti sociali e di previdenza e trovare autonomamente garanzie economiche per affrontare il presente e il futuro”.

4. La reingegnerizzazione del sistema di welfare: l’affermarsi del secondo welfare

Nel 2014 la crisi era ancora in prognosi riservata continuando a manifestare i suoi sintomi e lasciando sperare ben poco ad una effettiva ripresa. Negli anni la distribuzione del reddito di mercato si è allargata notevolmente causando vertiginosi tassi di diseguaglianza e in alcuni Paesi un irreversibile stato di povertà. Per sfuggire ad una proliferazione di fallimenti di mercato urge la promozione di misure volte a correggere gli assetti distributivi del reddito, colmando il divario tra le diverse classi sociali, favorendo l’inclusione sociale, stimolando la produttività e stabilizzando i consumi. I Paesi a livello mondiale hanno bisogno di stabilizzatori automatici che aiutino le economie a tornare in equilibrio, livellando il divario di benessere presente all’interno della società. La crisi economico-finanziaria del 2008 sembra essere penetrata nel tessuto sociale diventandone parte integrante e spiegando i suoi effetti più disastrosi, tra cui la chiusura di molti siti produttivi e di conseguenza la perdita di lavoro di una grande porzione della popolazione mondiale. Tutto questo oltre ad aver comportato un abbassamento del reddito medio pro capite, si è tradotto in un degrado della qualità di vita, in un netto calo di consumi e in un grave abbassamento di produttività.

Evidenze empiriche hanno dimostrato che gli Stati con un solido sistema di welfare hanno fronteggiato meglio la recessione. La risposta che alcuni Paesi hanno dato alla crisi è stata quella di rafforzare le loro politiche pubbliche garantendo assistenza e benessere ai propri cittadini, migliorandone così le condizioni di vita e regolamentando la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso. Alcuni Stati hanno valorizzato le politiche di protezione sociale, le uniche in grado di sostenere la popolazione nei momenti più critici quali ad esempio disoccupazione, malattia, vecchiaia.

Secondo i dati resi pubblici nell’ultimo “ World social protection report 2014 - 2015” curato dall’ILO, solo il 27% della popolazione mondiale ha accesso ad una “sicurezza sociale integrale”, ovvero un sistema di protezione sociale

in grado di coprire l'intero corso di vita degli individui, garantendo loro una serie di misure volte a supportarli in particolari momenti quali ad esempio malattia, infortunio, maternità, disoccupazione. Il fatto che il 70% della popolazione mondiale non disponga di un'adeguata protezione sociale acuisce lo stato di malessere socio economico globale, oltre a confermare il malfunzionamento della macchina pubblica di welfare. Infatti, nel rapporto si legge che globalmente solo il 2,3% del PIL mondiale è destinato al sostegno di politiche di questo tipo, con uno scarto importante che va dallo 0,5% in Africa al 5,9% in Europa, dove gli investimenti in protezione sociale negli anni sono calati radicalmente, causando un vertiginoso aumento di povertà che oggi colpisce il 24% della popolazione.

Il quadro complessivo risultante dallo studio si presenta alquanto critico. Gli autori, attraverso un sistema di tipo Life Cycle Approach, hanno analizzato gli interventi di protezione sociale adottati in diversi Paesi e riservati alle famiglie e ai bambini, agli uomini e alle donne in età lavorative e ai pensionati. E' emerso che nei Paesi a basso medio reddito, in cui si registra un alto tasso di popolazione infantile, le politiche di protezione sociale risultano completamente assenti, dal momento che il governo destina loro appena lo 0,4% del PIL, una percentuale bassissima che si traduce nella mancanza di tutela in termini di nutrizione, salute, sicurezza e nella morte di circa 18 mila bambini al giorno.

Una scarsa partecipazione attiva da parte delle istituzioni emerge anche analizzando le misure di protezione sociale destinate agli "uomini e donne in età lavorativa", per i quali si rende necessaria la riprogettazione di un sistema di stabilizzazione del reddito nei momenti più critici del loro iter lavorativo (disoccupazione, invalidità, infortuni sul lavoro, maternità). Gli autori hanno calcolato che solo il 2,3% del PIL a livello globale è destinato a misure di questo genere e che i livelli di investimento oscillano da un 5,9% in Europa a un 0,5% in Africa. Restringendo il campo di indagine a disoccupati, a lavoratori infortunati, agli invalidi e alle donne in maternità, sono emerse notevoli criticità circa le tutele che lo Stato riserva a questa classe di soggetti. Basti pensare che a livello mondiale solo il 12% dei disoccupati riceve un'indennità a seguito della cessazione "forzata" del rapporto di lavoro; circa il 70% della forza lavoro non gode di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni; solo 87 Paesi hanno accettato la sfida di offrire ai disabili un reddito minimo sin dalla loro nascita, svincolandosi

dalla mera logica “contributiva”; e che, per finire, in tutto il mondo solo il 28% delle donne gode di adeguate tutele durante il periodo di maternità.

Per portare a termine il lavoro di ricerca, gli autori hanno spostato il focus di studio sugli individui di età pensionabile, protagonisti, oggi, di uno scenario devastante, dal momento che il 48% di loro non riceve una pensione, mentre più del 50% di loro si colloca sotto la fascia di povertà, dal momento che ne riceve una non adeguata a vivere agiatamente. Il fenomeno dei “pensionati poveri” riconosce una rapida estensione, in Europa, ad esempio, sono ben 14 i Paesi che si trovano a fronteggiare questo problema.

Urge la reingegnerizzazione dell’intero sistema di *welfare*, da anni troppo debole per contrastare problemi così gravi. Il rapporto redatto dall’ILO va letto “oltre le righe”, non come una mera raccolta di dati, ma come un punto da cui (ri)partire. La mancanza di politiche di protezione sociale si traduce in un sistema mondiale di *welfare* debole, inefficiente e, per alcuni versi, assente. Le istituzioni dovrebbero mettere a punto seri piani di recupero volti alla tutela degli individui, oltre che pensare a programmi capaci di apportare dei cambiamenti strutturali alle economie locali. La crisi finanziaria, unita al crescente debito pubblico che ha investito i Paesi a livello mondiale, ha portato a spostare l’asse di attenzione sempre più verso politiche in grado di sanare le poste di bilancio, tralasciando il crollo dei maggiori indicatori macro economici, un crollo che ha determinato a livello globale un maggiore tasso di povertà, una maggiore disuguaglianza, una minore inclusione sociale e una scarsa qualità della vita.

La crisi del *welfare state* ha dunque portato a delle inefficienze colmabili solo attraverso la promozione di forme integrative e sussidiarie di *welfare*.

Inoltre si rese necessaria una reingegnerizzazione del sistema attraverso un processo di riforma di tipo finanziario che rivisitasse il sistema dei costi. In quegli anni il contenimento della spesa interessò particolarmente il settore pensionistico e sanitario fortemente influenzato dalle dinamiche demografiche.

M. PACI, in “*Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*”, il Mulino, Bologna, 2011, pag. 211 ss, sostiene che a seguito della crisi del *welfare state* si affermò un modello di *welfare* più vicino al principio di sussidiarietà che ripensava ad uno Stato sociale rinnovato in cui,

in nome di un'amministrazione condivisa, tutti i soggetti collaboravano ed interagivano tra loro per migliorare la qualità della vita della collettività.

Nel *"Primo rapporto del secondo welfare in Italia"*, Einaudi, 2013, M. FERRARA e F. MAINO sottolineano l'insufficienza delle risorse pubbliche nel sostenere i nuovi rischi e bisogni espressi dalla popolazione e la necessità di guardare al di là del perimetro strettamente pubblico, indirizzando l'attenzione verso il mercato e la società e soprattutto verso nuove forme di intreccio, collaborazione e sinergia fra questi due ambiti.

M. B. SANGER in *"The Welfare Marketplace. Privatization and welfare reform"* R. Donnelley Harrisonburg, Virginia, 1992, osservando il fenomeno della crisi del welfare, fa luce sull'affermarsi di fornitori privati di benefici rientranti nei piani di welfare tipicamente pubblici.

M. FERRERA, F. MAINO in *"Il secondo welfare in Italia: sfide e prospettive"*, Italianieuropei 2011, scrivono che prendendo atto dei vicoli finanziari, si era dato per scontato che le riforme potessero avvenire tramite "ricalibratura" interna del welfare state che, insieme a *Hemerijck e Rhodes*, gli autori definiscono come la razionalizzazione rispetto all'impiego dei mezzi per conseguire nuovi obiettivi.

T. TREU in *"Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti"*, IPSOA, 2013, a pag. 1 afferma che le origini del welfare affondano nell'iniziativa dei privati. L'autore individua diversi organismi che si sono occupati nel tempo di promuovere forme di welfare, tra cui la Chiesa, le associazioni filantropiche private, persone dedite alla beneficenza, le organizzazioni mutualistiche e di mutuo soccorso fra lavoratori. Negli anni dell'industrialismo, il welfare privato assunse un ruolo complementare di integrazione e arricchimento dell'intervento pubblico. Detta integrazione non ha assunto solo carattere quantitativo, ma anche qualitativo, dal momento che si esprimeva in misure diverse rispetto a quelle garantite dal sistema pubblico.

Secondo C. GORI che, in *"L'alternativa al pubblico? Le forme organizzate di finanziamento privato"*. Franco Angeli Editore, 2012, la valorizzazione di

forme organizzate di finanziamento privato per fini di utilità pubblica era un passo ineludibile per portare a compimento la modernizzazione del welfare. L'autore nel riconoscere l'importanza di un nuovo mix tra pubblico e privato, elenca tre proposte di "riforma" di un welfare ormai "logorato" dalla crisi, ossia: *il Secondo welfare, il libro bianco sul modello sociale e la Big Society*.

Concentrando l'attenzione sulla proposta relativa alla costruzione di un secondo welfare, sempre C. GORI, *op. cit.*, scrive che il secondo welfare nasce per trovare una via d'uscita alle inefficienze del welfare pubblico, "sfasato" rispetto ai nuovi rischi e ai nuovi bisogni sociali, costituendo una strategia tesa a integrare la politica della ricalibratura. Il secondo welfare è deputato ad arricchire la sfera delle risposte di welfare, immettendo nella loro produzione risorse private in forma organizzata, destinate a soddisfare bisogni sociali che resterebbero altrimenti inevasi.

M. FERRERA, F. MAINO, *op. cit.* (*Primo rapporto del secondo welfare in Italia*), affermano che il secondo welfare consiste in un mix di protezioni e investimenti sociali a finanziamento non pubblico, rivolte in particolare a coprire i nuovi rischi, fornite a una vasta gamma di attori economici e sociali, collegati in reti con un forte ancoramento territoriale ma aperto al confronto e alle collaborazioni trans-locali, al limite di raggio europeo.

L'aggettivo "secondo" ha una duplice connotazione; sia temporale in quanto si tratta di forme che si innestano nel primo welfare, quello edificato dallo stato nel corso del novecento, sia funzionale dal momento che il secondo welfare si aggiunge agli schemi del primo welfare sperimentando nuovi modelli organizzativi, gestionali e finanziari e avventurandosi in sfere di bisogni inesplorati dal pubblico. Inoltre, gli autori fanno un breve cenno di quelle che possono essere le fonti di finanziamento del secondo welfare, ossia assicurazioni private e fondi di categoria, fondazioni bancarie e altri soggetti filantropici, il sistema delle imprese e gli stessi sindacati, associazioni ed enti locali.

A pagina 19 della loro opera gli autori danno una definizione esaustiva di secondo welfare, così le loro parole: *"Nel primo welfare dovrebbero rientrate i regimi di base previsti dalla legge e i regimi complementari obbligatori di protezione sociale che coprono i rischi fondamentali*

dell'esistenza, quali quelli connessi alla salute, alla vecchiaia, agli infortuni sul lavoro, alla disoccupazione, al pensionamento e alla disabilità [...]. Al secondo welfare dovrebbero appartenere il settore della protezione sociale integrativa volontaria, soprattutto nei settori delle pensioni e della sanità, nonché la parte rimanente dei servizi sociali.”

Il *welfare mix*, secondo M. MULELLA – M. SANTORO in “*L'economia sociale nell'era della solidarietà orizzontale*”, Giappichelli Editore, Torino, 2012, pag. 10, è un modello caratterizzato da un maggiore “pluralismo” dei soggetti dell'offerta, verso cui numerosi Paesi, tra cui l'Italia, si sono mossi dagli anni '90 in poi. Esso si sviluppa ammettendo alla realizzazione e al finanziamento delle risposte di welfare una platea eterogenea di soggetti, ossia il sistema delle imprese e delle parti sociali, le assicurazioni private e i fondi di categoria, le fondazioni societarie, gli organismi no profit, gli enti religiosi, gli individui e le famiglie (cfr. M. FERRERA, F. MAINO, *op. cit.*).

Secondo M.T. BORDOGNA in “*Promuovere i gruppi di self-help*”, Franco Angeli, 2012, il *welfare mix* racchiude in sé tutte le capacità innovative delle politiche sociali future, riequilibrando il sistema delle prestazioni.

5. Il welfare e le relazioni industriali.

W. STREECK in *National Diversity, Regime Competition and Institutional Deadlock: Problems in Forming a European Industrial Relations System, 1992, CFR “Journal of Public Policy, Vol. 12.* spiega le ragioni dell'aumento della domanda sociale e delle nuove sfide che lo Stato doveva affrontare, tra cui la crisi del paradigma fordista che nei paesi aveva permesso un lungo periodo di crescita e di sviluppo e che in Europa aveva facilitato l'emergere e il consolidarsi del compromesso socialdemocratico keynesiano; le profonde trasformazioni che riguardavano la stabilità del tradizionale istituto familiare; l'ingresso massiccio sul mercato del lavoro delle donne; il moltiplicarsi di posizioni lavorative flessibili, mobili e precarie; l'intensificarsi delle migrazioni da parte dei paesi in via di sviluppo; i processi di allungamento della vita e invecchiamento della popolazione; l'erosione della solidità e della stabilità degli Stati Nazionali in

relazione alla maggiore interdipendenza e integrazione economica e politica a livello intere sovranazionale.

L'esito di insieme fu una rottura del precedente assetto del sistema pubblico di protezione sociale che stava soffrendo una crisi fiscale sul versante dei costi.

Entro tale contesto urgeva una ricalibratura del welfare (si veda cit. Ferrera), pertanto si aprì uno spazio in cui la tematica della protezione sociale divenne necessariamente oggetto di dibattito e confronto per gli attori delle relazioni industriali.

E. HUBER – J.D. STEPHENS in *“Development and crisis of welfare state”*, Chicago, University of Chicago Press, 2001 affermano che esiste una correlazione significativa e robusta tra la forza dei sindacati, misurata dal grado di densità sindacale, e l'espansione dei sistemi di welfare nel dopoguerra. Secondo gli autori il sindacato avrebbe giocato un ruolo importante nella strutturazione del welfare dei “trent'anni gloriosi”.

Appare diverso il punto di vista di J. ALBER, che in *“Le origini del welfare State”*, in «Rivista Italiana di Scienza Politica», a. XII, n. 3, dicembre 1983, sostiene che il sindacato non sia mai intervenuto nelle politiche di welfare, così le sue parole (cit. p. 395): *“le analisi quantitative confermano [...] che in Europa occidentale la legislazione sociale fu emanata indipendentemente dallo sviluppo del sindacato”*

A.J. HEIDENHEIMER sostiene la tesi di J. ALBER. In *“Unions and the Welfare State Development in Britain and Germany. An interpretation of metamorphosis in the period 1910-1950”*, Berlin, Wissenschaftszentrum 1980, l'autore sostiene che la nascita e lo sviluppo di organizzazioni sindacali non sembrano aver influito in modo decisivo sull'allargamento della legislazione sociale, specie se si raffrontano le date di nascita delle organizzazioni sindacali con le date d'introduzione dei primi schemi di assicurazione sociale.

Sul tema, ancora M. PACI, *“Il sistema di welfare italiano tra tradizione clientelare e prospettive di riforma”*, in U. ASCOLI (a cura di), *“Welfare*

State all'italiana", cit., p. 314 scrive: "il movimento operaio europeo era inizialmente ostile all'introduzione dei regimi assicurativi obbligatori".

B. EBBINGHAUS in "Il ruolo delle parti sociali nelle riforme pensionistiche europee: passato e presente" in "La rivista delle Politiche Sociali" n.4, 2014 pp. 37 – 52 avvalorata il punto di vista di Huber e Stephens affermando: "gli interessi organizzati hanno svolto un ruolo decisivo nelle vecchie politiche che hanno accompagnato lo sviluppo del sistema previdenziale, e sono ancora attivi nelle "nuove politiche" che intendono realizzare una riforma delle pensioni sotto i vincoli dettati dall'odierna austerità. I governi possono cercare di costruire alleanze sociali per superare il potenziale blocco anti-riforme che rischia di ostacolare il processo politico-decisionale e quello di esecuzione delle riforme"

In "Il ruolo di interesse pubblico del sindacato italiano" di B.G. MATTARELLA in "La rivista delle politiche sociali. Italian Journal of Social Policy" Issue n. 4, 2008, Ediesse, AA.VV., scrive che i sindacati, sia quelli dei lavoratori che quelli dei datori di lavoro, sono nati e si sono sviluppati come organizzazioni di difesa di interessi professionali e a volte anche di quelli generali. In alcuni paesi il sindacato si è posto a tutela dell'interesse dell'intera collettività attraverso lo svolgimento di diverse attività. Nello specifico, la partecipazione dei sindacati alle forme di interesse pubblico si articola su tre diversi livelli:

- Un livello politico: in quanto i sindacati contribuiscono alla definizione dell'indirizzo politico;
- Livello amministrativo: in quanto essi svolgono o partecipano allo svolgimento di rilevanti funzioni amministrative;
- Livello contrattuale: per via dei poteri pubblicistici che vengono indirizzati attraverso la contrattazione collettiva.

In ciascuno dei tre livelli il sindacato assume decisioni che riguardano non solo le categorie professionali, ma tutti i cittadini.

A. CIARINI in "Sindacato and welfare" in "La rivista delle politiche sociali. Italian Journal of Social Policy" Issue n. 4, 2008, Ediesse, AA.VV., scrive: "andare alla ricerca delle radici storiche dell'esperienza sindacale in relazione all'evoluzione dei sistemi di welfare presenta diversi margini di

difficoltà. Vi è, infatti, una tendenza a limitare gli studi sul sindacato al solo periodo del ciclo fordista. Prima tuttavia di questa fase di crescente legittimazione sociale, il cui culmine può essere collocato alla fine degli anni sessanta e la metà degli anni settanta, il sindacato ha attraversato vicende storiche non meno importanti, antecedenti agli sviluppi della società salariale, e i cui legami con la protezione sociale appaiono non meno rilevanti.

Il riferimento va a quella fase di genesi del sindacato che collochiamo intorno al XIX secolo e l'inizio del 900, caratterizzata dalla centralità della dimensione mutualistica e associativa dell'azione di rappresentanza. Le prime forme di mutualismo sindacale si fanno risalire all'Inghilterra della metà del XIX secolo, sotto forma di prestazioni assicurative alimentate da contributi dei soci. In parallelo allo sviluppo capitalistico e industriale, le organizzazioni di mutuo aiuto iniziano a diffondersi come risposta assicurativa ai bisogni di rappresentanza e tutela sindacale. Dal mutuo soccorso in caso di disoccupazione e malattia, all'organizzazione della formazione professionale, fino alla gestione dell'offerta di lavoro, in entrata e in uscita, le istituzioni mutualistiche fondano il loro funzionamento sui principi di solidarietà tra gli associati e sulla promozione dell'autotutela”.

Il pensiero di CIARINI viene avvalorato da I. REGAGLIA in “*La protezione sociale del lavoro come tema delle relazioni industriali*” in “*La rivista delle politiche sociali. Italian Journal of Social Policy*” Issue n. 4, 2008, Ediesse, AA.VV. L'autrice, infatti, sostiene che, nel quadro di un sistema di welfare totalmente carente sul territorio della protezione del rischio della disoccupazione, in Italia è stato attraverso l'attività di lobbying e pressione per iniziativa delle parti sociali che progressivamente è stata estesa la rete protettiva della cassa integrazione a favore dei potenziali disoccupati. Il processo sfociò in un accordo interconfederale del 1975, recepito dalla legge di razionalizzazione e riordino delle integrazioni salariali dello stesso anno.

Inoltre, l'autrice sottolinea di non dimenticare le iniziative di protezione sociale che le parti sociali attuarono autonomamente. Meritano attenzione i casi delle grandi aziende del Nord Italia (Fiat e Olivetti) che, negli anni cinquanta e sessanta, in modi più o meno elaborati e con stili diversi, offrono ai propri dipendenti e alle loro famiglie benefici e misure di protezione in campo sociale (welfare aziendale) che almeno in parte suppliscono alle

carenze pubbliche. E vanno inoltre citate le attività svolte da istituti quali i Cral aziendali, organismi autogestiti dai lavoratori e dai loro rappresentanti, in cui talvolta, accanto alle funzioni culturali e ricreative confluiscono le tradizioni di mutuo soccorso tipiche delle organizzazioni operaie.

Dal secondo punto di vista, - quello di tipo negoziale – rientra qui quella contrattazione un po' residuale in azienda sui temi più disparati, in genere raggruppati sotto l'etichetta di "servizi sociali", in cui accanto al classico tema della mensa si aggiungono richieste in materia di sanità, trasporti, istruzioni e altro ancora.

6. La dimensione aziendale del welfare: tra contrattazione collettiva e scelte volontarie del datore di lavoro.

6.1. Parte prima: la contrattazione collettiva come strumento di welfare all'interno delle aziende

La presente trattazione mira a evidenziare come il sindacato abbia perso nel tempo l'elasticità nell'erogazione di misure di welfare alla portata della collettività. Infatti, sebbene il sindacato nasce per "proteggere" una "nicchia" della popolazione, ossia quella in forza lavoro attiva, nel tempo ha sempre dimostrato una propensione al sostegno della collettività (si vedano a tal proposito le tesi di Ciarini e Regaglia) attraverso la promozione di una serie di misure di welfare.

Con il tempo il sindacato si è sempre più radicato nelle aziende, tanto che alcuni autori parlano di *cogestione* del sindacato nelle pratiche aziendali.

In un periodo in cui il sistema di welfare pubblico stava attraversando una profonda e irreversibile crisi, molti studi hanno dimostrato l'importanza assunta dalle imprese, operatori e attori economici attivi nella vita socio – economica del nostro paese.

In tal senso, il "microcosmo" aziendale si inserisce nei meccanismi macroeconomici, contribuendo al miglioramento della situazione sociale, politica ed economica.

In questa sezione si intende ricostruire il quadro entro cui le parti sociali, insieme al datore di lavoro, formalizzano e promuovono misure di welfare a livello aziendale avvalendosi dello strumento della contrattazione collettiva.

Gli ulteriori Ccnl dell'Industria manifatturiera si interessarono di welfare a partire dagli anni Novanta, attraverso iniziative indirizzate principalmente verso la previdenza complementare, tramite la costituzione di appositi Fondi di categoria o l'adesione a organismi bilaterali già operativi per settori/comparti affini

M. SQUEGLIA in *“La previdenza contrattuale un modello di nuova generazione per la tutela dei bisogni previdenziali socialmente rilevanti”*, Giappichelli Editore, p. 100, sostiene che le gravi disparità che il welfare nazionale ha manifestato negli ultimi anni hanno spinto le parti sociali e la contrattazione collettiva a svolgere *“un’opera da tappabuchi”* (cit.) e di supplenza in termini complementari rispetto al welfare pubblico.

Le iniziative di welfare costituiscono, ancora oggi, un contenuto frequente della contrattazione aziendale, ponendosi come una vera e propria frontiera di innovazione delle relazioni industriali [cfr. T. TREU, in *“Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti”*, IPSOA, 2012].

Nel *“Rapporto Nazionale 2014 Gli enti bilaterali in Italia”*, AA.VV. (da pag. 61 a ss) si legge che l'attenzione riservata al welfare contrattuale è andata crescendo di intensità nelle relazioni industriali italiane, in parallelo alla stipula dei principali patti sociali e riforme del diritto del lavoro degli ultimi quindici/venti anni. Nello specifico, la contrattualistica tra le Parti Sociali, soprattutto dagli anni Novanta in poi, ha originato un ampio sistema di welfare integrativo. Dalla Carta Costituzionale e fino agli anni Novanta, nello Stato democratico di diritto, il sistema sociale era rivolto ad assicurare tutele universalistiche e, parallelamente, il welfare contrattuale configurava un processo sempre più stringente di specializzazione “funzionale” degli organismi, in relazione agli ambiti d'intervento (e sull'onda dell'inferenza normativa), come ad esempio la previdenza sociale, l'assistenza socio-sanitaria, la formazione professionale e continua, la salute e sicurezza e gli ammortizzatori sociali.

A livello nazionale, le Parti Sociali si interessarono di welfare contrattuale a partire dagli anni Ottanta, avviando un processo di costruzione prima, e di razionalizzazione e consolidamento poi, di un impianto che interessava

trasversalmente tutti i comparti produttivi artigiani, dal manifatturiero (metalmeccanico, tessile, alimentare, ecc.) ai servizi (comunicazione, estetica, pulizia, ecc.), ad esclusione di quello edile, dotato di un apposito sistema, e dell'autotrasporto, etc.

Le prime esperienze di welfare nell'Industria furono avviate dai due Ccnl dei dirigenti – riconducibili agli assi di Confindustria e di Confapi con Federmanager – che, a partire fine degli anni Settanta, strutturarono un sistema composito e articolato di tutele, che oggi comprende la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa, la formazione professionale e continua e l'erogazione di ulteriori prestazioni mutualistiche quali, in particolare, il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati.

M. TIRABOSCHI in *“Oltre il conflitto: le nuove prospettive di welfare aziendale in Italia”*, Editoriale Il Sole 24 Ore, parla di sindacalizzazione dei sistemi di welfare, un fenomeno che sta cambiando lo scenario delle relazioni industriali in cui protagonisti sono i lavoratori e le aziende. Nelle aziende, infatti, si stanno adottando misure negoziali attraverso le quali il salario viene integrato con molteplici forme di prestazioni e servizi a favore dei dipendenti.

Sempre Treu, a pagina 21, *op. cit.*, sottolinea che le misure di welfare aziendale possono diversificarsi nelle fonti di regolazione, che possono essere unilaterali o bilaterali, anche se la bilateralità è da escludere, ove si voglia fornire di particolari agevolazioni fiscali, come nei casi previsti dall'articolo 51 comma 2 lett. f) e art. 100, comma 1, del TUIR.

In *“Il welfare negoziale e i diritti sociali”*, in *“The transnational dimension of Labor Relations. A new order in the making?”*, E. ALES – I. SENATORI (a cura di), Collana Fondazione Marco Biagi, Giappichelli Editore Torino, 2013, M.C. GUERRA sottolinea l'importanza del rapporto tra welfare e relazioni industriali, un rapporto *“molto variegato che difficilmente si presta a schematizzazioni e periodizzazioni storiche”* (*cit.*). L'autrice sostiene che nel secondo dopoguerra fino agli anni '70 e l'inizio degli anni '80 prevalse un modello chiamato *“modello delle competenze nelle relazioni industriali”* entro il quale lo Stato doveva occuparsi della protezione sociale – welfare state- mentre le Parti Sociali avevano il compito di garantire le condizioni di

sviluppo economico attraverso la negoziazione articolata a livello nazionale e aziendale. In tale modello era rimasta forte l'idea di un welfare orientato alla figura del lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Successivamente, eventi quali l'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, la flessibilizzazione del rapporto di lavoro e l'invecchiamento della popolazione portarono allo sgretolamento del classico modello di welfare universalistico, ponendosi problemi sia quantitativi, a livello di sostenibilità finanziaria, sia qualitativi, a livello di bisogni nuovi da soddisfare.

C. CROUCH – M. KEUNE in *“The governance of Economic Uncertainty: Beyond the New Social Risks Analysis* in G. BONOLDI – D. NATALI (a cura di) , *The Politics of the New Welfare State*, Oxford University Press, pp. 45-67, affermano che, in un momento di profondi e radicali cambiamenti per il welfare state, appariva necessario allargare concettualmente il campo della politica sociale, includendo a pieno titolo anche le pratiche aziendali.

M. FAIOLI, in *“Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti”* di T. TREU (a cura di), cap. 7 *“Welfare privato in Europa: casi studio e comparazione”* osserva che rispetto ad altri Paesi europei in cui alla contrattazione collettiva nazionale e/o decentrata viene delegata una funzione di creazione di schemi di welfare privato utile ad integrare le misure di natura pubblicistica, l'Italia si pone in una posizione mediana tra il welfare privato mutualistico - settoriale (enti bilaterali con finalità previdenziali) e welfare privato aziendale.

C. TRAMPUSCH in *“Industrial Relations as a Source of Social Policy: a typology of the industrial conditions for industrial Agreements on Social Benefits*, in *“Social Policy and Administration”*, Issue n. 3, pp. 251-270 sostiene che nella fase di tagli alla spesa pubblica, la diffusione di programmi di welfare occupazionale, anche tramite gli accordi collettivi, stava influenzando e supportando le politiche di *retrenchment*, politiche che miravano a una reingegnerizzazione delle pratiche di welfare attraverso il taglio di alcuni costi e incremento di servizi a sfondo sociale per gli individui.

Secondo R. RIZZA – F. BONVICINI (a cura di) in *“Attori e territori del welfare. Innovazione nel welfare aziendale e nelle politiche di contrasto all’impoverimento”*, Franco Angeli Editore, 2014, il cambiamento del sistema di welfare sollecitava inevitabilmente interventi complementari e aggiuntive con risorse mobilitate da soggetti privati. Entro tale contesto il sistema delle imprese si sta affermando come protagonista nella promozione di forme private di welfare, tipicamente conosciute come “welfare contrattuale” o “welfare aziendale”.

Il welfare contrattuale prende forma su tre livelli:

- Livello nazionale: gli interventi di welfare sono delegati dallo stato agli enti bilaterali;
- Livello di contrattazione categoriale: nei rinnovi dei contratti sono concordate prestazioni di welfare;
- Livello di contrattazione decentrata a livello territoriale.

U. ASCOLI, M. L. MIRABILE, E.PAVOLINI in *“Dal welfare di cittadinanza al welfare nel lavoro? Contrattazione collettiva e iniziativa di impresa in Italia*, in *“Welfare contrattuale e Aziendale Dimensioni dinamiche in Italia e in Europa”*, EDIESSE EDITORI, 2013, AA.VV affermano che negli ultimi anni si è assistito a una crescita del “welfare contrattuale”: esso prende forma a livello nazionale, tramite i Contratti Nazionali di Lavoro, così come a livello subnazionale, tramite contrattazione decentrata (di secondo grado) fino ad accordi o interventi a livello della singola impresa (il c.d welfare aziendale).

Sempre gli stessi autori U. ASCOLI, M. L. MIRABILE, E.PAVOLINI in *“Il ruolo delle imprese e del sindacato in Italia: alcune ipotesi e metodologie di analisi sull’impatto nelle trasformazioni del welfare”* in *“Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia”*, Il Mulino, 2013, delineano due grandi macrocategorie di welfare occupazionale, ossia il welfare contrattuale e quello aziendale. Gli autori affermano che il welfare contrattuale nel nostro paese sia una forma specifica di welfare occupazionale che trae impulso dalle riforme pensionistiche sanitarie degli anni Novanta, periodo in cui l’obiettivo era quello di avviare in Italia una “multipolarizzazione”, dando vita a forme di pensione complementari.

Il così detto “welfare aziendale”, invece, continuano gli autori, affonda le sue radici nelle iniziative imprenditoriali. Nei tempi recenti sembra trarre nuovo impulso dalle croniche carenze delle politiche socio-assistenziali e socio-educative, dalla crisi della finanza pubblica e degli enti locali, dove vaste aree di domanda sociale non riescono più a trovare risposte adeguate e sufficienti, così come da esigenze, sentite da parte di vasti settori del mondo imprenditoriale, legate a questioni di produttività.

Le fonti di produzione del welfare contrattuale in Italia sono da ricercare nella normativa nazionale, nella contrattazione categoriale, mentre le fonti del welfare aziendale vanno ricercate negli accordi interaziendali, nella contrattazione di gruppo, nella contrattazione aziendale e nelle scelte aziendali.

Il welfare occupazionale, come equazione della somma del welfare contrattuale e aziendale, ruota intorno al contratto di lavoro.

M. REGINI, in *“I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati”* in *“Stato e mercato”*, n. 67, pp. 83-107 propone una stilizzazione delle modalità di regolazione del lavoro, e di contro delle iniziative di welfare, riassumendole in tre tipi di azione:

- *Azione unilaterale* caratterizzata da una regolazione manageriale nei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori (attori individuali); una regolazione corporativa tra sindacati e imprese (attori collettivi); una regolazione legislativa tra attori istituzionali tramite la quale lo Stato stabilisce unilateralmente alcune condizioni di lavoro (orari, diritti fondamentali, salari minimi);
- *Azione negoziale* caratterizzata dalla contrattazione individuale tra gli attori individuali (datori di lavoro e lavoratori); contrattazione collettiva tra attori collettivi (sindacati e imprese); patti sociali incentivati da patti sociali incentivati dagli attori istituzionali (i governi);
- *Azione cooperativa* caratterizzata dal coinvolgimento diretto dei dipendenti nella gestione aziendale; gestione congiunta tra sindacati, imprese e/o le loro associazioni; concertazione diffusa tra attori istituzionali e attori collettivi.

Comun denominatore della “stilizzazione” dei modelli di azione proposti da M. REGINI è la presenza delle parti sociali nella vita aziendale. Parte della letteratura ha definito il sindacato, non solo come parte integrante del

sistema impresa, ma anche un organismo preposto alla gestione del welfare aziendale, e quindi di misure tipiche della gestione delle risorse umane.

Prestazioni a sfondo sociale che non “demercificano” il lavoro, anzi, paradossalmente fortificano la dipendenza del lavoratore dall’azienda in cui è occupato [cfr. G. ESPING – ANDERSEN in “*The Three Worlds of Welfare Capitalism*”, Cambridge, Polity Press, 1990].

S. COLOMBO attraverso un’analisi empirica condotta su aziende di medio-grandi dimensioni, ha dimostrato l’influenza del sindacato nelle pratiche di welfare aziendale. Nelle aziende oggetto di studio era emersa la presenza di fondi sanitari e di previdenza integrativa cogestiti dal sindacato, a prova del fatto che esso sedesse a pieno titolo nel consiglio di amministrazione delle imprese.

Lo studio summenzionato si legge in contributo intitolato “*Il ruolo delle organizzazioni sindacali nelle scelte di welfare aziendale*” in “*La rivista delle politiche sociali. Italian Journal of Social Policy*”, n.3, 2012. Dallo studio è emerso che il welfare aziendale è ascrivibile nell’ambito della gestione delle risorse umane in quanto si può definire sinteticamente come l’obiettivo di mantenere il consenso dei lavoratori attraverso interventi per migliorare il benessere organizzativo ed extraorganizzativo.

Il radicamento del sindacato nella gestione delle risorse umane [cfr. anche M. REGAGLIA in “*Confini mobili. La costruzione dell’economia fra politica e società*”, Il Mulino, Bari 1991] attualmente si palesa nell’allargamento dei temi della contrattazione aziendale, contrattazione che ha spostato il suo accento da logiche distributive (o salariali) a logiche normative e di intervento nelle condizioni organizzative dei propri rappresentanti.

6.2. Il declino del potere negoziale e l’affermarsi del welfare aziendale volontario e unilaterale

Nella letteratura europea più recente, soprattutto quella a stampo anglosassone, il potere negoziale è dipinto come un sistema in declino [cfr. K. SISSON e J. PURCELL in “*Management: caught between competing*”

views of the organization” in T. COLLING e M. TERRY (a cura di), *“Industrial relations. Theory and Practice”*, 3° ed., Wiley, Chichester.].

La contrattazione collettiva (e aziendale) starebbe perdendo il suo potere, dando sempre più spazio alla contrattazione individuale, che richiamando lo schema proposto precedentemente da Regini, consisterebbe nella regolazione manageriale e/o di contrattazione individuale tra datori di lavoro e lavoratori.

In una sua opera del 1984 intitolata *“Industrial relations in the future”*, London, Routledge, M. POOLE *et al* affermò che il ruolo della contrattazione collettiva come il maggiore strumento per migliorare gli standards dei dipendenti nei Paesi anglosassoni stava attraversando un periodo di declino.

7. Le origini del welfare aziendale

Indagando sulle origini del welfare aziendale, possiamo citare il pensiero di V. DE GRAZIA in *“Consenso e cultura di massa nell’Italia fascista. L’organizzazione del dopolavoro”*, Laterza, Roma Bari, 1982, secondo il quale a livello istituzionale la nascita del sistema di welfare aziendale è rinvenibile nella *“Opera nazionale dopolavoro”*, nata nel 1925 con il compito specifico di organizzare il tempo libero delle masse popolari anche nelle aziende.

Diverso appare il punto di vista di P. CARNAZZA – A. PASETTO che, in *“Le strategie di welfare aziendale: esperienze passate e tendenze recenti”*, in *“Quaderni di ricerca sull’artigianato”*, Issue 1/2015, Il Mulino, 2015, pp. 117-142, sostengono che le origini del welfare aziendale siano da far risalire alla filantropia ottocentesca, originata da iniziative di imprenditori e uomini di affari, che si impegnavano a devolvere i loro guadagni in attività assistenziali e di beneficenza a favore dei propri dipendenti e del territorio circostante.

In *“Conciliazione famiglia e lavoro – buone pratiche di welfare aziendale”* di S. MAZZUCHELLI a pag. 10 si scrive che l’azienda secondo una

visione di *Corporate Citizenship* (Donati, Prandini, 2009) è chiamata oggi a ben radicarsi nel proprio territorio e a diventare, quindi, un nuovo attore della società, con propri diritti e doveri di cittadinanza. Essa quindi, secondo la prospettiva sussidiaria poc'anzi delineata, va dunque agevolata da parte degli altri attori, in modo che possa rendere disponibili ed accessibili dispositivi conciliativi compatibili con il suo status di organizzazione *for profit*. L'impegno nel supportare, mediante adeguate misure, la famiglia, non deve quindi essere inteso, da parte delle realtà aziendali, come originato da una scelta filantropica od assistenzialistica, a discapito o redentivo delle finalità di business, ma deve essere piuttosto inquadrato, secondo l'approccio strategico proposto dalla *stakeholder-view* (Freeman, 1984; 1994; Freeman, Harrison, Wicks, Bidhan, Parmar e Colle, 2010; Waddock, 2004), in un'efficiente, innovativa e produttiva politica di gestione delle risorse umane. È quindi fin da subito necessario sgomberare il campo da un grosso equivoco: la filosofia che muove, o che dovrebbe guidare, ogni intervento aziendale, si fonda sul riconoscimento del vantaggio competitivo dell'investimento nella conciliazione, o meglio, sul fatto che conciliare famiglia-lavoro non sia solo una necessità, ma soprattutto un'opportunità in grado di produrre benefici sia alle persone sia alle organizzazioni.

Secondo S. ZAMAGNI, invece, "*Dal welfare della delega al welfare della partecipazione*" presentato a "*Le giornate di Bertinoro per l'economia civile*", 2013, XIII edizione, le prime esperienze di welfare aziendale vengono fatte risalire in USA, quando nel 1919 David Rockefeller, Henry Ford e Andrew Carnegie, assieme ad altri industriali, firmarono un accordo, che può essere considerato la data ufficiale di inizio del *welfare capitalism*, in base al quale l'azienda si faceva carico del benessere dei propri dipendenti e delle proprie famiglie, restituendo ad essi una parte dei profitti che l'impresa aveva conseguito.

Secondo A. CIUFFETTI in "*L'azione sociale dell'impresa nella storia dell'Italia contemporanea*" in "*Welfare contrattuale e Aziendale Dimensioni dinamiche in Italia e in Europa*", EDIESSE EDITORI, 2013, AA.VV. , è negli anni venti e soprattutto durante il fascismo che si afferma il welfare aziendale, come strumento per aumentare la produttività e per contrastare la conflittualità operaia. Il fascismo come contenitore politico e istituzionale,

da un lato, lo sviluppo dei grandi gruppi industriali, frutto di un rapido processo di concertazione, dall'altro, costituiscono lo scenario nel quale prende forma il welfare aziendale italiano del XX secolo.

8. Il welfare aziendale: un'analisi terminologica – concettuale

Ad oggi non esiste una definizione univoca e ufficiale di welfare aziendale. Inoltre, la letteratura italiana sembra non si sia occupata molto del tema, che solo negli ultimi due anni è diventato oggetto di un più acceso dibattito scientifico.

E. PAVOLINI – U. ASCOLI – M.L. MIRABILE in *“Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia”* sostengono che, a differenza del welfare contrattuale che prende forma sia a livello nazionale con interventi di welfare su delega dello stato verso gli enti bilaterali, sia nella contrattazione categoriale all'interno della quale nei rinnovi dei contratti, il welfare aziendale si delinea all'interno delle singole imprese, di solito su iniziativa dell'imprenditore.

Dunque, Pavolini, Ascoli e Mirabile fanno una netta e chiara distinzione tra il welfare unilaterale e bilaterale, definendo il primo welfare aziendale e il secondo welfare contrattuale.

Pare che gli autori siano stati i primi a fare questo tipo di esplicita e chiara distinzione, dal momento che molti altri autori chiamano welfare aziendale l'insieme delle misure volte a favorire il benessere dei dipendenti, a prescindere che esse siano “trascritte” in un contratto collettivo o siano erogate volontariamente dal datore di lavoro.

Altri autori, invece, definiscono sia il welfare aziendale che quello contrattuale (secondo la distinzione promossa da Pavolini, Ascoli e Mirabile) “welfare occupazionale”. In altri termini, i due concetti sono “sovrapposti” in una sola nozione, quella di “welfare occupazionale”. Si veda C. AGOSTINI e U. ASCOLI che in *“Il welfare occupazionale: un'occasione per la ricalibratura?”* in *“La rivista delle Politiche Sociali n. 2/2014”*, p.p. 263- 280, Ediesse, 2014 scrivono *“con il termine welfare occupazionale si fa riferimento a prestazioni che sono erogate a seguito di un processo di*

contrattazione con le parti sociali o come prodotto di iniziative unilaterali e volontarie promosse dal datore di lavoro [...] inoltre, il welfare occupazionale gioca un ruolo decisivo nel processo di ricalibratura del sistema di protezione sociale italiana”.

Secondo M. GATTI in *“Welfare aziendale: la risposta organizzativa ai bisogni delle persone”*, Milano, ESTE, 2014, definisce il welfare aziendale come il sistema di prestazioni non monetarie finalizzate ad incrementare il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie sotto il profilo economico e sociale.

Secondo R. PETRINI, in *“L’azienda giudicata: la Montecatini tra mito, immagine e valore simbolico”*, in *“Montecatini 1888-1966. capitoli di storia di una grande impresa”*, il Mulino, Bologna, di F. AMATORI e B. BEZZA (a cura di), sostiene il welfare aziendale è costituito dall’insieme di misure guidate da logiche a sfondo sociale, intorno alle quali molte aziende come la Fiat e la Montecatini hanno costruito la propria immagine.

T. TREU in *“Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti”*, IPSOA, 2013, p. 19 afferma che lo sviluppo delle esperienze di welfare integrativo ha rilevanza anche per la concezione e le funzioni dell’impresa. In particolare, l’autore sostiene che la promozione di misure di welfare aziendale costituisca un concreto indicatore della responsabilità sociale di impresa (CSR). Infatti, le diverse misure di welfare possono offrire opportunità concrete in quanto dirette a soddisfare bisogni emergenti dei lavoratori che vanno oltre i confini tradizionali dello scambio contrattuale e attengono al loro benessere e sviluppo umano.

In *“Conciliazione famiglia e lavoro – buone pratiche di welfare aziendale”* di S. MAZZUCHELLI a pag. 123 si legge che la convinzione che guida la messa in atto di tutti i programmi di welfare aziendale è che tali iniziative non rappresentino un costo ma una modalità per valorizzare e impiegare al meglio il patrimonio aziendale, nel rispetto di quello che rappresenta uno dei principi cardine dell’azienda, ovvero l’impegno per il miglioramento della qualità della vita, che parte dal miglioramento dell’ambiente interno dell’azienda ma non si esaurisce in esso. Sottesa vi è dunque la volontà di

integrare l'azienda con il mondo esterno che la circonda, alla ricerca di un radicamento nel tessuto sociale. Le politiche di benessere a favore dei dipendenti si generano quindi attraverso l'interdipendenza esistente tra la cultura aziendale da un lato e l'ambiente sociale dall'altro, con un'attenzione a tutto tondo all'azienda, ai dipendenti e alla società nel suo complesso.

R. B. FREEMAN in *“The effect of unionism on fringe benefits”* ha studiato l'impatto del sindacato nel processo di erogazione dei fringe benefits (particolari compensi che il datore di lavoro corrisponde ai dipendenti integrando la retribuzione). All'apertura del trattato scientifico l'autore si chiede in che misura la contrattazione collettiva sia in grado di modificare la composizione della retribuzione ricevuta dai lavoratori e se il costo della quota investita in fringe benefits sia più alto nelle aziende sindacalizzate rispetto a quelle non sindacalizzate. In altri termini, l'autore si chiede se il welfare volontario e unilaterale sia più conveniente rispetto a un welfare negoziato tra datori di lavoro, sindacati e lavoratori.

Freeman sostiene che per i fringe benefits esiste un *supply price* che definisce come la quota di retribuzione a cui i lavoratori sono disposti a rinunciare per ottenere alcuni benefits. Non esiste una formula matematica per determinare il prezzo dei fringe benefits, ma è certo che il massimo prezzo sia la spesa che il datore di lavoro è disposto a spendere per ogni singolo fringe benefits.

Analisi empiriche hanno dimostrato che il sindacato avrà interesse a massimizzare il benessere dei lavoratori e che, quindi, spingerà il datore di lavoro a fissare un prezzo molto alto dei fringe benefits, mantenendo un adeguato livello di retribuzione diretta. In altri termini, il *supply price* sarà più alto nel caso in cui l'entità di fringe benefits sarà concordata attraverso la contrattazione collettiva e non individuale (*face to face datore di lavoro – lavoratore*).

Inoltre, Freeman, Nelson e Hirschman in molti studi hanno dimostrato che i lavoratori hanno una percezione positiva del sindacato, nelle cui mani pongono una gran dose di fiducia; pare che i lavoratori in presenza del sindacato siano più propensi ad accettare compensi in benefits (anche rinunciando ad una quota di stipendio diretto e monetario). Questo accade anche per il fatto che i sindacati conoscono i bisogni dei dipendenti, meglio di quanto lo facciano i datori di lavoro, quindi i dipendenti sembrano più

propensi ad affidarsi al sindacato che schematizzerà i loro bisogni in contratti collettivi ufficiali.

9. Letteratura tributaria

9.1. Introduzione

In questa sezione si abbandonerà il concetto sociologico di welfare come mero strumento di fidelizzazione dei dipendenti e si guarderà alla sfera ecomica e fiscale dell'istituto, con focus sugli strumenti di welfare che si sostanziano in forme di retribuzione non monetaria e che sono chiamati *fringe benefits* [cfr. T. Treu in “*Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*”, IPSOA, 2012].

La materia del welfare aziendale in sostanza è contenuta all'interno del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR) agli articoli 51 che si occupa del loro trattamento in capo ai dipendenti e agli articoli 95 e 100 che regolano l'imposizione in capo al datore di lavoro.

L'articolo 51, collocato nel titolo I, Capo IV del TUIR relativo all'imposta sul reddito delle persone fisiche, dispone che:

1. *“l reddito di lavoro dipendente e' costituito da **tutte le somme e i valori** in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.*
2. *Non concorrono a formare il reddito:*
 - a) *i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformita' a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche*

dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter)

[b)]¹

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di lire 10.240, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione; ⁶

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.⁽²⁾

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

[g-bis)]⁽³⁾

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) 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.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2-bis). Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento

dell'assegnazione e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. 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 e' determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. 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 a lire 500.000; se il predetto valore e' superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente;

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre

1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

4-bis. Ai fini della determinazione dei valori di cui al comma 1, per gli atleti professionisti si considera altresì il costo dell'attività di assistenza sostenuto dalle società sportive professionistiche nell'ambito delle trattative aventi ad oggetto le prestazioni sportive degli atleti professionisti medesimi, nella misura del 15 per cento, al netto delle somme versate dall'atleta professionista ai propri agenti per l'attività di assistenza nelle medesime trattative. ⁽⁵⁾

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite e' ridotto di un terzo. Il limite e' ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. *Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.* ⁽⁶⁾

7. *Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.*

8. *Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per*

servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5. (7)

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto”.

L'articolo 95 del TUIR, collocato al Titolo II (Imposta sul reddito delle Società), Capo II (Determinazione della base imponibile delle società), Sezione I (determinazione della base imponibile), dispone che:

- 1) Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.*
- 2) Non sono deducibili i canoni di locazione anche finanziaria e le spese relative al funzionamento di strutture recettive, salvo quelle relative a servizi di mensa destinati alla generalità dei dipendenti o a servizi di alloggio destinati a dipendenti in trasferta temporanea. I canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati concessi in uso ai dipendenti sono deducibili per un importo non superiore a quello che costituisce reddito per i dipendenti stessi a norma dell'articolo 51, comma 4, lettera c). Qualora i fabbricati di cui al secondo periodo siano concessi in uso a dipendenti che abbiano trasferito la loro residenza anagrafica per esigenze di lavoro nel comune in cui prestano l'attività, per il periodo*

d'imposta in cui si verifica il trasferimento e nei due periodi successivi, i predetti canoni e spese sono integralmente deducibili.

- 3) Le spese di vitto e alloggio sostenute per le trasferte effettuate fuori dal territorio comunale dai lavoratori dipendenti e dai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono ammesse in deduzione per un ammontare giornaliero non superiore ad euro 180,76; il predetto limite e' elevato ad euro 258,23 per le trasferte all'estero. Se il dipendente o il titolare dei predetti rapporti sia stato autorizzato ad utilizzare un autoveicolo di sua proprieta' ovvero noleggiato al fine di essere utilizzato per una specifica trasferta, la spesa deducibile e' limitata, rispettivamente, al costo di percorrenza o alle tariffe di noleggio relative ad autoveicoli di potenza non superiore a 17 cavalli fiscali, ovvero 20 se con motore diesel.*
- 4) Le imprese autorizzate all'autotrasporto di merci, in luogo della deduzione, anche analitica, delle spese sostenute in relazione alle trasferte effettuate dal proprio dipendente fuori del territorio comunale, possono dedurre un importo pari a euro 59,65 al giorno, elevate a euro 95,80 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto.*
- 5) I compensi spettanti agli amministratori delle societa' ed enti di cui all'articolo 73, comma 1, sono deducibili nell'esercizio in cui sono corrisposti; quelli erogati sotto forma di partecipazione agli utili, anche spettanti ai promotori e soci fondatori, sono deducibili anche se non imputati al conto economico.*
- 6) Fermo restando quanto disposto dall'articolo 109, comma 9, lettera b) le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti, e agli associati in partecipazione sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico.*

L'articolo 100 del TUIR dispone che

- 1) Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalita' dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalita' 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 redditi.*
- 2) Sono inoltre deducibili:*

- a. *le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche che perseguono esclusivamente finalita' comprese fra quelle indicate nel comma 1 o finalita' di ricerca scientifica, nonche' i contributi, le donazioni e le oblazioni di cui all'articolo 10, comma 1, lettera g), per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato;*
- b. *le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche aventi sede nel Mezzogiorno che perseguono esclusivamente finalita' di ricerca scientifica, per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato*
- c. *[c)]*
- d. *le erogazioni liberali a favore dei concessionari privati per la radiodiffusione sonora a carattere comunitario per un ammontare complessivo non superiore all'1 per cento del reddito imponibile del soggetto che effettua l'erogazione stessa;*
- e. *le spese sostenute dai soggetti obbligati alla manutenzione, protezione o restauro delle cose vincolate ai sensi del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490 e del decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, nella misura effettivamente rimasta a carico. La necessita' delle spese, quando non siano obbligatorie per legge, deve risultare da apposita certificazione rilasciata dalla competente soprintendenza del Ministero per i beni e le attivita' culturali, previo accertamento della loro congruita' effettuato d'intesa con il competente ufficio dell'Agenzia del territorio. La deduzione non spetta in caso di mutamento di destinazione dei beni senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione per i beni e le attivita' culturali, di mancato assolvimento degli obblighi di legge per consentire l'esercizio del diritto di prelazione dello Stato sui beni immobili e mobili vincolati e di tentata esportazione non autorizzata di questi ultimi. L'Amministrazione per i beni e le attivita' culturali da' immediata comunicazione al competente ufficio dell'Agenzia delle entrate delle violazioni che comportano la indeducibilita' e dalla data di ricevimento della comunicazione inizia a decorrere il termine per la rettifica della dichiarazione dei redditi;*
- f. *le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono o promuovono attivita' di studio, di ricerca e di documentazione di rilevante valore culturale e artistico, effettuate per*

l'acquisto, la manutenzione, la protezione o il restauro delle cose indicate nell'articolo 2 del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, e nel decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, ivi comprese le erogazioni effettuate per l'organizzazione di mostre e di esposizioni, che siano di rilevante interesse scientifico o culturale, delle cose anzidette, e per gli studi e le ricerche eventualmente a tal fine necessari. Le mostre, le esposizioni, gli studi e le ricerche devono essere autorizzati, previo parere del competente comitato di settore del Consiglio nazionale per i beni culturali e ambientali, dal Ministero per i beni e le attività culturali, che dovrà approvare la previsione di spesa ed il conto consuntivo. Il Ministero per i beni culturali e ambientali stabilisce i tempi necessari affinché le erogazioni fatte a favore delle associazioni legalmente riconosciute, delle istituzioni e delle fondazioni siano utilizzate per gli scopi preindicati, e controlla l'impiego delle erogazioni stesse. Detti termini possono, per causa non imputabile al donatario, essere prorogati una sola volta. Le erogazioni liberali non integralmente utilizzate nei termini assegnati, ovvero utilizzate non in conformità alla destinazione, affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato; ⁽¹⁾

- g. le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore di enti o istituzioni pubbliche, fondazioni e associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono esclusivamente attività nello spettacolo, effettuate per la realizzazione di nuove strutture, per il restauro ed il potenziamento delle strutture esistenti, nonché per la produzione nei vari settori dello spettacolo. Le erogazioni non utilizzate per tali finalità dal percipiente entro il termine di due anni dalla data del ricevimento affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato; ⁽¹⁾*
- h. le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 30.000 euro o al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore delle ONLUS, nonché le iniziative umanitarie, religiose o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera i-bis), nei Paesi non appartenenti all'OCSE; ⁽²⁾*
- i. le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle*

spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;

- j. le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 1.549,37 euro o al 2 per cento del reddito di impresa dichiarato, a favore di associazioni di promozione sociale iscritte nei registri previsti dalle vigenti disposizioni di legge;*
- k. le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per lo svolgimento dei loro compiti istituzionali e per la realizzazione di programmi culturali nei settori dei beni culturali e dello spettacolo. Il Ministro per i beni e le attività culturali individua con proprio decreto periodicamente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari; vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate. Nel caso che, in un dato anno, le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata, i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero per i beni e le attività culturali versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;*
- l. le erogazioni liberali in denaro a favore di organismi di gestione di parchi e riserve naturali, terrestri e marittimi, statali e regionali, e di ogni altra zona di tutela speciale paesistico-ambientale come individuata dalla vigente disciplina, statale e regionale, nonché gestita dalle associazioni e fondazioni private indicate nell'articolo 154, comma 4, lettera a), effettuate per sostenere attività di conservazione, valorizzazione, studio, ricerca e sviluppo dirette al conseguimento delle finalità di interesse generale cui corrispondono tali ambiti protetti. Il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio individua con proprio decreto, periodicamente, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni*

liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario. Nel caso che in un dato anno le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio, versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;

- m. le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per la realizzazione di programmi di ricerca scientifica nel settore della sanità autorizzate dal Ministro della salute con apposito decreto che individua annualmente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali. Il predetto decreto determina altresì, fino a concorrenza delle somme allo scopo indicate, l'ammontare delle erogazioni deducibili per ciascun soggetto erogatore, nonché definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari. Il Ministero della salute vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali deducibili da essi effettuate.*
 - n. le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, e successive modificazioni, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, nel limite del 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato e comunque nella misura massima di 70.000 euro annui; la deduzione spetta a condizione che il versamento di tali erogazioni sia eseguito tramite banca o ufficio postale ovvero mediante gli altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.*
- 3. Alle erogazioni liberali in denaro di enti o di istituzioni pubbliche, di fondazioni o di associazioni legalmente riconosciute, effettuate per il pagamento delle spese di difesa dei soggetti ammessi al patrocinio a spese dello Stato, non si applica il limite di cui al comma 1, anche quando il*

soggetto erogatore non abbia le finalità statutarie istituzionali di cui al medesimo comma 1.

4. *Le erogazioni liberali diverse da quelle considerate nei precedenti commi e nel comma 1 dell'articolo 95 non sono ammesse in deduzione.*

L'articolo 51 si occupa del trattamento fiscale di particolari forme di retribuzione (non monetaria) in capo ai dipendenti, mentre l'articolo 95 e 100 definiscono i limiti e le condizioni di deducibilità dei relativi costi in sede di determinazione del reddito di impresa (IRES), mentre il D. Lgs 446/1997 disciplina la loro deducibilità ai fini dell'Imposta Regionale sull'Attività Produttiva (IRAP). [cfr. T. TREU op. cit, pag. 93 e ss]

Dunque, i “protagonisti” del sistema di welfare aziendale sono sia i lavoratori dipendenti che i datori di lavoro, ognuno dei quali godrà di specifiche agevolazioni fiscali a seguito della promozione e implementazione di piani di welfare aziendale che si sostanziano nell'elargizione di beni e servizi da parte del datore di lavoro a favore dei lavoratori.

Nel sistema delle imposte sul reddito ogni soggetto passivo viene tassato in base al reddito complessivo, che si compone di varie categorie, ognuno delle quali viene individuata in base alla fonte di provenienza e quantificata ai fini fiscali secondo delle regole specifiche. [cfr. A. BERENGHI – O. STROBINO in *“Il reddito di impresa. Casi applicativi per una lettura propositiva delle norme”*, Milano, Giuffrè Editore, 1992, pag.3]

9.2. Il concetto di reddito e il reddito di lavoro dipendente

In questa sezione si cercherà di definire il concetto di reddito di lavoro dipendente, del quale non è semplice dare una definizione univoca e “ufficiale”, sia per la mancanza di un preciso e puntuale inquadramento dottrinale e giurisprudenziale della nozione di lavoro dipendente, sia pure per il fatto che sotto il profilo civilistico e fiscale non vi sia una perfetta equivalenza concettuale.

Prima di entrare “nel vivo” della questione del reddito di lavoro dipendente, si è ritenuto opportuno tracciare un rapido *excursus* sul concetto di reddito secondo gli schemi della dottrina tradizionale.

In “*Diseguaglianza, povertà e politiche pubbliche*”, Il Mulino, 2004, M. BALDINI – S. TOSO a pag. 16 affermano che il reddito può essere definito come il flusso che deriva, in un certo intervallo temporale, da uno stock di ricchezza. A sua volta, la ricchezza può assumere diverse forme, quali:

1. Il capitale reale: ossia case, terreni, beni durevoli (automobili, quadri etc);
2. Il capitale finanziario: ossia azioni, obbligazioni, depositi bancari, etc;
3. Il capitale umano, ossia l’insieme delle conoscenze incorporate in un individuo, a loro volta derivate da due fonti: il talento naturale (le abilità innate), l’istruzione e l’addestramento ricevuti.

Ogni tipo di capitale produce un flusso di reddito:

- A. Il capitale reale può produrre reddito sia sotto forma non monetaria (il semplice possesso di un’abitazione) che monetario (l’affitto ricevuto su una casa data in dotazione);
- B. Il capitale finanziario che produce reddito monetari (interessi, dividendi, plusvalenze);
- C. Il capitale umano che produce reddito monetario (reddito da lavoro) sia reddito non monetario (il benessere che deriva dall’uso del tempo libero in un certo modo piuttosto che in un altro, ma anche il benessere che deriva dal lavoro).

Gli autori del testo sposano la definizione classica di reddito che è quella di **reddito entrata** proposta negli anni ’30 da Henry Simons, secondo il quale “*il reddito può essere definito come la somma del valore di mercato dei diritti esercitati nel consumo; la variazione del valore dei diritti di proprietà tra l’inizio e la fine del periodo*”. Il reddito così definito è di fatto uguale all’ammontare che un individuo potrebbe consumare in un dato periodo senza modificare la ricchezza posseduta.

Quella del reddito entrata è una definizione soddisfacente dal punto di vista teorico, dal momento che include tutte le possibili fonti di reddito. Per il suo calcolo concreto occorre stimare alcune specifiche voci di entrata tra cui guadagni e perdite in conto capitale, *fringe benefits*, rendite imputate, lavoro non pagato, trasferimenti pubblici in natura.

Gran parte della dottrina tributaria lamenta il fatto che nella storia del diritto tributario non è mai stata ravvisabile una definizione puntuale del concetto di reddito, nozione che, tuttavia, poteva essere “recepita per induzione” (citazione nostra) esaminando gli articoli del DPR 29 settembre 1973, n. 597 che miravano a individuare le componenti positive e negative di ogni categoria di reddito che concorressero a formare quello complessivo. Secondo G. MARIANI (op. citata di seguito) dal vecchio Decreto emergeva che il reddito fiscale si inquadrava nel concetto di “reddito prodotto”, concetto elaborato dalla dottrina economica.

La teoria del “reddito prodotto” è stata studiata in Italia dall’economista A. DE VITI DE MARCO, *Principi di economia finanziaria*, Torino, 1953, il quale partendo dalla premessa di scienza economica secondo la quale il prodotto o reddito della società consiste nella massa dei beni di primo grado annualmente prodotti e consumati, sottoponeva il reddito lordo globale al processo di epurazione in relazione ai rapporti che hanno gravato la produzione, giungendo a sostenere che *“la traduzione al netto o epurazione dei redditi, è un mero procedimento tecnico – contabile, a mezzo del quale la massa totale dei beni diretti annualmente prodotti in un paese e il relativo totale onere tributario vengono ripartiti tra gli agenti della produzione e tra i contribuenti. Nessuna parte del così detto reddito lordo sfugge alle imposte sul reddito”*.

In *“La determinazione del reddito di lavoro dipendente”*, Pirola Editore, Milano, 1985, G. MARIANI, pag. 4, afferma che il concetto di reddito non ha mai avuto nel tempo un contenuto nozionistico unitario ben delimitato, ma gli economisti ne hanno dato definizioni più o meno late a seconda della prospettiva e dell’epoca nella quale il fenomeno è stato osservato. Parte della dottrina estende il concetto di reddito a qualsiasi ricchezza che si verifichi in un dato periodo, comprendendovi anche le eredità, le donazioni ed ogni altre incremento di valore, qualunque ne sia l’origine o la causa determinante; una seconda parte della dottrina, invece, riconduce la nozione di reddito alla sola parte di nuova ricchezza destinata al consumo, ritenendo anche non rilevante quanto viene accantonato per nuova produzione o risparmio; una terza parte della dottrina, per ultimo, in una visione più razionale, individua il reddito attraverso tre caratteristiche: 1) ricchezza nuova; 2) rapporto di causa ad

effetto tra una forza o energia produttiva e tale ricchezza; 3) possibilità di riproduzione.

Secondo Mariani, gli elementi caratteristici contenuti in quest'ultima nozione si riconducono al concetto classico di "reddito prodotto", considerato come il "flusso" di nuova ricchezza proiettabile verso il consumo ma con possibilità di riproduzione.

Nel testo intitolato "*Il diritto tributario commentato*", A. CICOGNANI, Serie I, Volume XLVIII, p. 6, si approfondisce il concetto di reddito citando lo studio condotto da Adam Smith, padre dell'economia classica, nella sua opera fondamentale "*Indagine sulla natura e le cause della ricchezza delle Nazioni*" concepisce il reddito in questi termini:

- a. La ricchezza è costituita di beni materiali e si suddivide in capitale e reddito;
- b. Salario, profitto e rendita sono le tre fonti originarie di ogni reddito;
- c. Ogni reddito è derivato da codeste tre fonti;
- d. Il capitale è la ricchezza investita nella produzione e il reddito è ciò che periodicamente essa produce;
- e. Il reddito è considerato con riferimento al prodotto lordo di tutti gli abitanti di una Nazione;
- f. Il reddito netto è ciò che rimane dal prodotto lordo dopo aver dedotto le spese per la conservazione del capitale fisso e del capitale circolante;
- g. La ricchezza reale è in rapporto con il reddito netto e non con il reddito lordo.

Secondo F. CROVATO in "*Il lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi*", CEDAM, 2001, pag.89, ponendo la necessaria attenzione alla formulazione del testo legislativo risulta evidente che il legislatore abbia inteso definire per prima cosa ciò che *costituisce* reddito di lavoro dipendente. Quindi deve essere considerata errata l'interpretazione che assegni ai criteri di individuazione dei componenti di reddito di lavoro dipendente una portata definitoria. Secondo l'autore pare corretto partire dal rilievo che il legislatore all'articolo 48 del Tuir ha dettato i criteri da utilizzare per individuare ciò che costituisce specificatamente "retribuzione – reddito" ai fini del prelievo fiscale, senza averne dato, però, una definizione.

Un aspetto fondamentale nello studio e nell'analisi dell'interpretazione delle regole tributarie e previdenziali è dato dal fatto che la definizione di lavoro dipendente da un punto di vista tributario si discosta dai condizionamenti delle definizioni civilistiche [cfr. P. Dui] e che *“la relazione tra normativa civilistica e tributaria in materia di lavoro non va risolta in un'automatica dipendenza della seconda dalla prima”* [F. CROVATO, in *“Il lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi”*, CEDAM, 2001, p. 18].

La disciplina del reddito di lavoro dipendente ha subito una rilevante riforma in attuazione delle disposizioni contenute nell'art.3 commi 19 e 134 della Legge n. 662 del 23 dicembre 1996, recanti la delega al Governo di emanare uno o più decreti volti ad armonizzare, razionalizzare e semplificare le disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi da lavoro dipendente e a semplificare il processo di dichiarazione dei redditi da parte dei dipendenti.

In attuazione di questa legge fu emanato il D. Lgs. N. 314 del 2 settembre 1997, con il quale sono stati sostituiti gli articoli 46 (ora 49), 47 (ora 50), comma 1, lett. e), f), g) e l) e comma 3, e l'art. 48 (ora 51) del TUIR, testo in cui è contenuta la normativa sull'imposizione dei redditi.

Il previgente articolo 48 comma 1 del DPR 597/1973 tendeva a ravvisare il reddito imponibile nella effettiva remunerazione del lavoro svolto dal lavoratore. Vi era un rapporto diretto tra reddito imponibile prodotto e compensi effettivamente corrisposti. Il riferimento al termine compenso esprimeva la tendenza a includere nell'alveo del reddito imponibile ciò che era frutto diretto e naturale della prestazione lavorativa. Tutto era calcolato in funzione delle somme percepite come conseguenza del rapporto di lavoro prestato dal lavoratore. [cfr. Ferrario, op. cit. di seguito, pag. 45, cfr. anche V. Ficari, op. cit, pag. 57]

Dopo la riforma del 1973 il legislatore ha allargato il concetto di reddito di lavoro dipendente, includendo nel calcolo della base imponibile non solo i compensi ricevuti dal lavoratore nell'ambito della prestazione lavorativa, ma anche le erogazioni pecuniarie (e anche non pecuniarie) non necessariamente riconducibili allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nella seconda parte della presente sezione si tratterà la materia della retribuzione, concetto diverso dal reddito di lavoro dipendente, ma di fondamentale importanza per l'analisi e lo studio dell'istituto del lavoro dipendente.

V. VICARI in *“I redditi di lavoro dipendente”*, Giappichelli Editore, Torino, 2003, p. 1, sottolinea la distinzione fra erogazione della retribuzione in senso stretto o sinallagmatico ed erogazione di valori economici da questa diversi.

Riguardo alla retribuzione l'inciso codicistico di cui all'art. 2904 cc dispone che il lavoratore “si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa”. Quanto al contenuto e alle modalità, la legge dispone che *“la retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito”* e che *“in mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali”*. A tal proposito è fondamentale sottolineare che la retribuzione non sempre è esattamente connessa allo svolgimento della prestazione lavorativa, ben potendo aversi situazioni in cui l'obbligo datoriale di corrisponderla non viene meno, come nei casi di assenza per malattia, infortunio, maternità etc.

10. La qualificazione del reddito di lavoro dipendente

Secondo A.A. FERRARIO in *“I redditi di lavoro dipendente e assimilati”*, Giuffrè Editore, nel cercare una definizione di lavoro dipendente occorre prendere atto di diversi fenomeni, partendo dall'evoluzione del concetto di reddito che conserva la tipizzazione in **categorie reddituali**, che risultano essere il risultato di un lungo e complesso processo evolutivo che ha investito la normativa tributaria, al punto che il lavoro è stato scisso in due categorie principali: lavoro autonomo e lavoro dipendente.

Il reddito di lavoro viene ad inserirsi in un sistema a “matrice” in cui sono presenti elementi di normativa fiscale e civilistica, tenendo conto che esiste

un'evidente discrasia applicativa tra la nozione di lavoratore dipendente formulata nella disciplina civilistica e quella applicata nella disciplina tributaria, comprensibile in ragione della diversità di interessi tutelati dai due settori del diritto (cfr. P. Dui, in *“Tassazione e contribuzione del lavoro dipendente*, Giuffrè Editore, Milano, 2005)

Da un punto di vista fiscale, la definizione di lavoro dipendente si legge tra le righe dell'articolo 49 del TUIR, il quale dispone che *“sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione del lavoro”*. La nozione è incentrata sui concetti di dipendenza e di direzione altrui.

Da un punto di vista civilistico, la nozione di lavoro dipendente è da ricercare nella disamina dell'articolo 2104 del codice civile, dal quale si evince che la subordinazione ha il suo nucleo centrale nel prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Elemento decisivo è il vincolo di subordinazione.

G. DAN – M. GABELLI in *“Fringe benefits rimborsi spese”*, IPSOA, sottolineano che oggi con il termine di reddito da lavoro dipendente non ci si riferisce solo ed esclusivamente al reddito percepito dai lavoratori subordinati, ma anche ad una più ampia categoria di soggetti che forma il c.d. *“mondo dei lavoratori parasubordinati”*.

Sul tema P. RUSSO in *“Manuale di diritto tributario. Parte speciale”*, Seconda Edizione, Giuffrè Editore, p. 131, scrive che i redditi di lavoro dipendente sono rappresentati dai proventi derivanti dal lavoro *“prestato alle dipendenze e sotto la direzione di altri”*, con qualsiasi qualifica, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente dalla legislazione sul lavoro (art. 49 cm 1 del TUIR).

Secondo Russo la definizione tributaria di reddito di lavoro dipendente è mutuata dall'art.2094 del codice civile, che qualifica quale prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga, dietro retribuzione, a prestare il proprio lavoro intellettuale o manuale *“alle dipendenze e sotto la direzione”*

dell'imprenditore. L'autore nelle pagine seguenti afferma che onde evitare l'esclusione di alcuni redditi di lavoro dipendente dall'ambito di questa categoria, peraltro, è stato omissis il riferimento alla collaborazione del prestatore di lavoro nell'impresa e a favore dell'imprenditore; infatti, possono ricomprendersi nella categoria di redditi di lavoro dipendente i proventi percepiti dai lavoratori dipendenti dello Stato e degli altri enti pubblici non economici, nonché quelli percepiti dai lavoratori domestici ed in generale da tutti i dipendenti di soggetti privi della qualifica imprenditoriale.

11. La determinazione del reddito di lavoro dipendente

Per quanto attiene la determinazione del reddito di lavoro dipendente, A.A.FERRARIO, *op. cit.*, da pag. 45 a ss, scrive che con la riforma tributaria del 1971 – 1973 si è assistito ad un ampliamento della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, che in quegli anni cominciò a comprendere qualsiasi erogazione corrisposta al lavoratore tra cui anche i benefici in natura (*benefits*) che non avessero un collegamento sinallagmatico con l'effettuazione della prestazione lavorativa. L'impostazione vigente è il risultato di una progressiva evoluzione normativa, i cui passaggi principali sono individuabili nella stesura del Tuir, attuato con DPR 917/1986 e del D. Lgs. 314/1997, decreto dal quale è scaturito l'attuale assetto normativo del reddito di lavoro dipendente.

Le fondamenta del sistema di determinazione del reddito di lavoro dipendente trovano la loro collocazione nell'art. 51 del Tuir, nel quale viene espressamente evidenziata la volontà del legislatore di porre in via prodromica una concezione dei confini della base imponibile molto vasti e onnicomprensivi.

Il previgente articolo 48, comma 1, del DPR 597/1973, tendeva a ravvisare il **reddito imponibile** nell'effettiva **remunerazione** del lavoro svolto dal lavoratore. Vi era un riferimento alla sussistenza di un rapporto di lavoro causale diretto, fra reddito imponibile prodotto e compensi effettivamente corrisposti. Il termine "compenso" esponeva la tendenza del legislatore tributario di voler includere nell'alveo del reddito imponibile ciò che risultava frutto diretto e naturale della prestazione lavorativa; ovvero il

corrispettivo effettivamente erogato in funzione dell'effettivo lavoro prestato.

In sostanza uno dei punti di maggiore criticità prima della attuale disposizione normativa era costituita dall'esatta portata della norma in relazione alla portata del concetto di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, onnicomprensività che ha portato spesso a giustificare l'imposizione di erogazioni pecuniarie di natura non remunerativa, ma aventi, ad esempio, specifiche funzioni risarcitorie di danni scaturenti dal rapporto di lavoro.

Con il DPR 917/1986 è stato formulato il principio di onnicomprensività basato sull'allargamento del concetto di reddito di lavoro dipendente sotto il profilo tributario, scaturito dall'abbandono del riferimento al "lavoro prestato" a favore del richiamo più generico concetto di "rapporto di lavoro".

Nell'articolo 46 del DPR 597/1973 il legislatore sposta il focus della definizione di rapporto di lavoro dell'attività prestata (derivante dal lavoro prestato) al rapporto negoziale che ha per oggetto la prestazione di lavoro [cfr. D'AMATI, *"Il lavoro nel diritto tributario"* in D'AMATI, a cura di, *"La disciplina tributaria del lavoro dipendente"*, Padova, 2003, pag. 21].

Sul tema si veda anche M. TOGNONI in *"I redditi di lavoro dipendente"* V. FICARI (a cura di), p. 60 che afferma che *"il principio di onnicomprensività incontra il limite nella condizione posta dal legislatore sulla necessità che un'erogazione, per poter essere considerata imponibile, deve essere percepita in relazione al rapporto di lavoro"*.

Sul tema ancora A.A. FERRARIO afferma che siffatto ampliamento concettuale ha portato ad interrogarsi intorno alla distinzione all'interno del rapporto di lavoro dipendente delle fattispecie economicamente valutabili che potessero non risultare qualificabili come reddito, e pertanto non imponibili. A pag.50 della sua opera, l'autore chiude il paragrafo dedicato all'evoluzione del concetto di reddito di lavoro dipendente citando la Circolare del Ministero delle Finanze n. 326 del 23 dicembre 1997, con la quale l'amministrazione finanziaria ribadì la portata generale del concetto di reddito di lavoro dipendente e, quindi della totale imponibilità di tutto ciò che il dipendente avesse ricevuto.

Partendo dalla teoria di O. QUARTA in *“Commento alla legge di ricchezza”*, Milano, 1902, pag. 248, secondo la quale *ciò che rimane un punto fermo imprescindibile è che il reddito imponibile debba consistere in un incremento di ricchezza o, come si usava dire un tempo, “novella di ricchezza”*(corsivo nostro), F. CROVATO in *“Il lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi”*, CEDAM, 2001, pag. 109 parla di *“discriminazione esterna”* (cit.) rispetto a ai proventi che non costituiscono reddito in assoluto e sfuggono quindi all'imposizione diretta anche se corrisposti nel corso di un rapporto di lavoro. Sarebbe, infatti, assai poco razionale tassare un'entrata percepita durante un rapporto di lavoro che manchi di caratteri necessari (ricchezza) perché sussista un reddito.

Entro tale contesto viene a delinearsi l'attuale principio di onnicomprensività, secondo il quale il reddito di lavoro dipendente comprende tutti i proventi in denaro o in natura, comprese le erogazioni a titolo di liberalità o di sussidio, nonché i rimborsi delle spese inerenti alla produzione del reddito e le molteplici indennità previste da numerosi contratti collettivi (si pensi ad esempio alle indennità di mensa, di trasporto, di contingenza e così via dicendo). In buona sostanza la nozione di lavoro dipendente tassabile ritraibile dalla normativa fiscale, riflette l'intento del legislatore tributario di ricomprendere in questa categoria tutte le erogazioni, anche in natura, che il dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro.

La Circolare Ministeriale del 23 dicembre 1997 n. 326/E ribadisce la onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente e, quindi, della totale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve. Nei commi dell'art. 51 del TUIR vengono stabilite specifiche deroghe al principio della totale tassabilità delle somme percepite dal dipendente, prevedendo alcuni componenti che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente o che vi concorrono solo in parte.

In definitiva, ciò che è importante sottolineare è che costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che vengono erogati al lavoratore anche indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra effettività della prestazione di lavoro reso e le somme e i valori percepiti e in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro.

Con il termine “valori” si fa riferimento alla quantificazione dei beni e dei servizi che il dipendente percepisce nel periodo di imposta (c.d. fringe benefit o compensi in natura).

Il vigente comma 3 dell’articolo 48 del TUIR dispone espressamente che “*ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1 (...) si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell’articolo 9*” dello stesso TUIR. Il comma 3 dell’articolo 9 a sua volta prevede che per “valore normale” si intende “*il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni 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 e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi*”.

In “*Rimborsi spese e fringe benefits in azienda*”, N. BIANCHI – E. CINTOLESI – S. CIVITAREALE, Giuffrè Editore, Seconda Edizione, scrivono che anche se la nuova disposizione normativa dell’onnicomprendività del reddito di lavoro dipendente potrebbe sembrare estremamente penalizzante per il lavoratore dipendente, in realtà viene mitigata dal comma 2 dell’art. 51, il quale prevede che una serie di corrisposizioni non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente. È fondamentale tenere presente che, secondo gli autori, le parole del legislatore hanno un effetto importante in quanto non si ha una *non qualificazione* di queste corrisposizioni quali compensi di lavoro dipendente, ma se ne prevede più semplicemente la *non concorrenza* alla formazione del reddito imponibile del lavoro dipendente.

È pacifico affermare che per le erogazioni in natura valgono gli stessi principi generali di imponibilità in vigore per la tassazione dei redditi di lavoro dipendente.

Anche G. TINELLI – S. MENCARELLI in “*Lineamenti giuridici dell’imposta sul reddito delle persone fisiche*”, Terza edizione, G. Giappichelli Editore – Torino, 2013, p. 113, scrivono che nella nozione di reddito da lavoro dipendente sono riconducibili non solo gli emolumenti

percepiti quale retribuzione del lavoro prestato, ma tutte le somme corrisposte nell'ambito del rapporto di lavoro.

Ancora sul tema R. LUPI in *“Diritto tributario. Oggetto economico e metodo giuridico nella teoria della tassazione analitico – aziendale”*, Giuffrè Editore, 2012, pag.100 afferma che in via di principio il reddito di lavoro dipendente ricomprende tutti i compensi, anche accessori a titolo di liberalità.

In *“La determinazione del reddito di lavoro dipendente”* A. URICCHIO, *op. cit di seguito*, pag. 273 scrive che l'inclusione delle liberalità nel reddito imponibile dipende dal riconoscimento di un carattere *latu sensu* remunerativo delle stesse. Passando ad analizzare la nuova formulazione della norma, occorre sottolineare che sono imponibili le liberalità che, sebbene non contemplate dal contratto di lavoro, siano effettuate a vantaggio dei dipendenti con riferimento a fatti e situazioni connessi al rapporto di lavoro, restando escluse, oltre a quelle di importo non superiore, nel periodo di imposta a euro 258,23, quelle che non presentano alcuna relazione con il rapporto di lavoro, per il dipendente da fatti o eventi estranei ad esso. Inoltre, non sorgono dubbi in ordine al requisito della destinazione dell'erogazione a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di essi, requisito che assume particolare rilievo sul piano applicativo, comportando l'assoggettamento ad imposizione delle erogazioni liberali *ad personam* che non siano configurabili quali sussidi occasionali.

Secondo F. CROVATO, *op. cit*, pag. 110, per l'imponibilità sarebbe sufficiente valutare se il dipendente abbia ricevuto un'utilità, indipendentemente dal fatto che il beneficio ottenuto sia caratterizzato da una connessione all'attività di lavoro o al rapporto di lavoro. questa conclusione sarebbe suffragata dall'utilizzo del nuovo testo all'interno del quale la parola “compensi” è stata sostituita dalla più indefinita e meno impegnativa nozione di “somme e valori”, la cui onnicomprensività sarebbe ulteriormente confermata dalla precisazione della verifica del titolo della percezione.

Ponendo l'accento sulle parole “somme e valori” e sull'espressione “a qualunque titolo” si finirebbe per ricomprendere qualunque erogazione

percepita dal lavoratore direttamente o indirettamente dal datore di lavoro e indipendentemente dalla funzione sua propria.

V. FICARI in *“Prime osservazioni sulla nozione di retribuzione imponibile”*, Boll. Trib. P. 1619 e ss, scrive che mentre in passato si era benevoli nei confronti del singolo come lavoratore dipendente, assoggettando quanto più possibile a contribuzione previdenziale e come contribuente escludendo quanto più possibile dalla base imponibile fiscale, alla luce delle riforme del lavoro dipendente si deve prendere atto che l'evoluzione è stata univoca nel senso che si tende ad estendere solo la base imponibile fiscale.

Dunque, bisogna tenere ben distinto il concetto di reddito di lavoro dipendente da quello di retribuzione, il quale a sua volta si scinde in retribuzione in denaro e retribuzione in natura.

Secondo B. SCONOCCHIA in *“L'obbligo contributivo e la retribuzione imponibile”*, Franco Angeli Editore, 1981, p. 13 afferma che l'attuale impostazione normativa sembra far riferimento ad un concetto molto più ampio di retribuzione [si citano solo alcuni testi consultabili in tal senso, si veda S. MAGRINI, in *“Gli effetti dello sciopero sull'obbligazione retributiva nelle tendenze della giurisprudenza italiana”*, in *Dir. Lav.*, 1978, p. 137 e T. TREU, in *“Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro”*, Milano, 1968, p. 271 e ss].

M. TIRABOSCHI in *“Istituzioni di diritto del lavoro”*, Quinta edizione aggiornata a gennaio 2012, Giuffrè Editore, a pag. 371 scrive che la retribuzione costituisce l'obbligazione principale del datore di lavoro concretizza il profilo di onerosità dei rapporti lavorativi, consistendo in tutto ciò che è dovuto come corrispettivo della prestazione di lavoro, tenendo conto che ai sensi dell'art. 36 della Costituzione *“il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*. Ponendo l'accento sul concetto di retribuzione, a pag. 373 il Prof. Tiraboschi afferma che anche erogazioni di tipo occasionale hanno natura retributiva se rientranti nel valore del corrispettivo del rapporto

di lavoro e che da tale nozione esulano solamente gli emolumenti erogati dal datore di lavoro a titolo di liberalità.

In linea con il pensiero di M. Tiraboschi, P. DUI in “*Tassazione e contribuzione nel lavoro dipendente*”, Giuffrè Editore, Milano, 2005, a pag. 25 e ss. pone l’accento sul significato di retribuzione, definendola come l’obbligazione fondamentale (e non unica) del datore di lavoro, oltre ad essere un’obbligazione tipica del rapporto di lavoro dipendente. La retribuzione viene fornita al lavoratore in quanto egli fornisce la prestazione lavorativa e viene a costituire la causa tipica del contratto.

La legge individua con precisione anche le forme di retribuzione in natura che è un concetto da tenere distinto e separato dai sistemi di remunerazione noti come *fringe benefits*, che possono essere definiti come una serie di benefici che le aziende corrispondono ai dipendenti i aggiunta alla retribuzione normale. In questo senso la loro funzione non è più soltanto quella di garantire il sostentamento del lavoratore e/o della sua famiglia, ma anche a soddisfare aspirazioni ed esigenze diverse, non escluso lo scopo motivazionale. Inoltre, per quei lavoratori più qualificati (come i dirigenti) che già go dono di un’adeguata remunerazione, la concessione di un beneficio particolare, che possa essere elevato a *status symbol*, sortisce maggiori effetti rispetto a un semplice aumento salariale.

In “*La determinazione del lavoro dipendente*” di A. URICCHIO in “*La disciplina tributaria del lavoro dipendente*”, N. D’AMATI (a cura di), CEDAM 2003, p. 229 e ss dà una definizione molto più ampia di retribuzione, rivedendo l’istituto non solo come un elemento chiave del rapporto di lavoro, ma anche un elemento sociale attraverso il quale chi la percepisce contribuisce allo sviluppo socio economico del Paese. Egli scrive che nell’accezione comune il termine “retribuzione” evoca l’idea della corrispettività, della dipendenza e della continuatività, essendo intesa come la remunerazione periodica resa dal lavoratore subordinato in favore dal datore di lavoro. In altri termini, la retribuzione può essere vista come il “prezzo” del *facere* tipico costituente la prestazione del lavoro [cfr. L. ZOPPOLI, in “*La corrispettività nel contratto di lavoro*”, Napoli, 1991]. Tuttavia, il concetto di retribuzione non deve esaurirsi in termini di rapporto di lavoro, in quanto essa assomma una pluralità di funzioni, tra le quali

soprattutto quella di dare attuazione al diritto – dovere al lavoro (Cost. art. 4), assicurando al lavoratore i mezzi per far fronte alle diverse esigenze personali, contribuendo anche allo sviluppo economico – sociale del Paese. Emerge, di qui, una funzione sociale della retribuzione. È evidente, quindi, che la retribuzione lungi dal costituire un solo diritto al corrispettivo della prestazione lavorativa e vada ad inquadrarsi tra i diritti della personalità, assoluti, irrinunciabili ed inderogabili.

La normativa civilistica prende in esame all'articolo 2099 comma 3 del codice civile il quale dispone che “*il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte ... con prestazioni in natura*”. Secondo un'interpretazione letterale della norma potrebbe ritenersi ammissibile anche una forma di pagamento interamente in natura.

La disciplina fiscale e previdenziale della retribuzione, invece, è contenuta nell'articolo 51 del TUIR (attraverso la locuzione *valori in genere*), e nell'articolo 12 della Legge 153/1969.

Da pag. 160 e ss. P. Dui approfondisce l'istituto della retribuzione in natura, sottolineando la differenza che sussiste tra quest'ultima e i *fringe benefits* che si sono affacciati nella realtà economica a partire dai primi anni '80 e che sono delle particolari forme di compenso.

Secondo M. BALDINI – S. TOSO, *op. cit.*, a pag. 18 affermano che i *fringe benefits* sono tutti i benefici non monetari connessi al lavoro svolto, ad esempio i buoni pasto o l'uso privato dell'automobile aziendale. Essi sicuramente fanno parte del reddito personale del lavoratore.

In “*Fringe benefits e trasferite*”, IPSOA, 2002, p. 7, A. CASOTTI – M.R. GHEIDO scrivono che i *fringe benefits* sono uno strumento di fidelizzazione che le aziende erogano ai propri dipendenti con l'obiettivo di motivare gli stessi alla continuità dell'impiego, al senso di appartenenza del gruppo e ad una sempre più condivisa adesione alle politiche aziendali.

La riscrittura dell'articolo 48 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 ad opera del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, ha totalmente riformulato l'articolo 48 del TUIR e l'articolo 12 della L. 30 aprile

1969, n. 153. A seguito della richiamata modifica il concetto di reddito di lavoro dipendente è ora costituito da tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Ponendo l'accento sulle erogazioni liberali, va sottolineato che il disposto normativo prevede che anche queste concorrano a formare reddito di lavoro dipendente. Va però considerato che, in linea generale, tali erogazioni restano imponibili salvo in alcuni casi di esclusione della norma. Dal 1° gennaio 1998 la previsione, in tal senso, è la seguente:

Art. 48 comma 2 del DPR n. 917/1986 dispone che “le erogazioni liberali concesse in occasione di festività ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo di imposta a 500.000 lire (258,23 euro), nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti ai dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguiti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172.

Dunque, tra le righe del secondo comma dell'articolo 48 del TUIR si legge che le erogazioni liberali non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente solo e soltanto se dovessero verificarsi quattro requisiti, ovvero:

1. Deve trattarsi di liberalità;
2. Deve verificarsi l'occasione che determina l'erogazione;
3. L'erogazione deve essere a beneficio della generalità, o categorie, di dipendenti;
4. Deve essere rispettato il limite previsto per l'importo erogabile

Per quanto attiene il concetto/principio di liberalità, può affermarsi che esso si concreta quando l'erogazione origina dalla libera volontà del datore di lavoro (parte della dottrina parla di *animus donandi*). Per converso è pacifico affermare che **costituiranno sempre reddito di lavoro dipendente tutte le erogazioni che vengono corrisposte per previsione di contratti o accordi aziendali, dal momento che in tali casi si ravviserebbe un “obbligo di erogazione” in capo al datore di lavoro che fa venir meno la libera volontà del datore di lavoro e genera nel dipendente una “legittima aspettativa dell'erogazione”** [cfr. A. CASOTTI – M.R. GHEIDO, in *“Fringe benefits e trasferte”*, IPSOA, 2002, p. 19].

Appare opportuno sottolineare che ad oggi le uniche erogazioni liberali escluse da ritenuta sono le sole erogazioni concesse in occasione di festività e, comunque, per un importo non superiore, nel periodo di imposta, a Lire 500.000 (258,23 Euro) [...] Si deve tener conto che l'espressione “festività e ricorrenze” si debba intendere nel senso più ampio possibile e, quindi, comprensivo di tutte le situazioni in cui oggettivamente si è soliti celebrare un evento. Rientrano pertanto in questa previsione non soltanto le festività religiose o civili e le ricorrenze in senso proprio, ma anche le festività del dipendente e quelle dell'azienda, il raggiungimento di una certa anzianità, l'apertura di una nuova sede, la fusione con un'altra società, ed anche il matrimonio o la nascita di un figlio, sempreché analogo comportamento il datore di lavoro assuma nei confronti di tutti i dipendenti o categorie di dipendenti che si trovano nella stessa situazione. In altri termini, ai fini dell'esclusione dal reddito di queste liberalità, si deve accertare che il datore di lavoro sia solito fare regali a tutti i dipendenti che si sposano, o a tutti i dipendenti ai quali nasce un figlio. Inoltre, preme sottolineare che non possono essere ricomprese tra le erogazioni liberali, quelle effettuate in relazione al raggiungimento di un certo fatturato da parte dell'azienda. Tale evento, infatti, non può configurarsi come una festività, essendo

l'obiettivo naturale di ogni sistema aziendale quello di migliorare la propria gestione e produttività. [cfr. Circolare del Ministero delle Finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997].

S. GIORDANO in “*Manuale delle scritture contabili*”, Maggioli Spa, 2014, p. 384 scrive che l'anglicismo *fringe benefits* è utilizzato per riferirsi a un insieme di vantaggi in natura erogati nell'ambito del rapporto di lavoro e che una possibile traduzione del termine potrebbe essere quella di “vantaggi accessori”. Dal punto di vista civilistico il *fringe benefit* ha la medesima funzione di un compenso, in natura o in denaro, aggiuntivo rispetto alla retribuzione, e più nello specifico ad integrazione dell'emolumento in denaro. Trattandosi di integrazioni di compensi di lavoro, i *fringe benefits* rappresentano a tutti gli effetti una componente del costo del lavoro. infatti, la normativa fiscale conferisce ai compensi la natura di reddito. Infatti, l'articolo 51 del Tuir prevede espressamente che il valore normale dei beni e dei servizi costituenti compensi in natura rappresenti reddito imponibile per gli stessi.

Tenendo conto che l'articolo 1 del Tuir dispone che il presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è il possesso di redditi in denaro o in natura, la legislazione interviene a disciplinare i criteri di misurazione e quantificazione dei diversi tipi di grandezze in cui i redditi sono espressi, così da tradurli in un'unica unità di misura che consenta la confluenza degli stessi all'interno di una base imponibile omogenea e monetaria. Esistono una serie di disposizioni generali che regolano la “traduzione” in termini monetari delle componenti reddituali espresse in natura nei rapporti di lavoro. il criterio generale risulta collocato nell'art. 9, comma 2, del TUIR ove si dispone che “*i redditi in natura sono valutati in base al valore normale dei beni e servizi da cui sono costituiti*”. I commi successivi si soffermano sulla definizione di **valore normale**, inteso generalmente come “valore di mercato”. Le norme sulla determinazione del reddito di lavoro

dipendente sono state particolarmente attente alla cessione di beni in natura dal datore di lavoro al lavoratore, sulla spinta della preoccupazione che questo genere di elargizioni (c.d. *fringe benefits*) potessero rappresentare un aggiramento della retribuzione.

Il legislatore ha “reagito” a questi timori costruendo la fattispecie dei redditi in esame sul principio fondamentale dell’attrazione all’interno della sfera reddituale di tutte le forme di elargizione fatte dal datore di lavoro al dipendente nel quadro del rapporto di lavoro. Inoltre, secondo il principio generale costituisce reddito non solo tutto ciò che il datore di lavoro corrisponde al dipendente, ma anche qualsiasi beneficio che il dipendente ottenga anche da terzi “in relazione al rapporto di lavoro”. Anche sul lato dei soggetti beneficiari vi è un esplicito allargamento, dal momento che non cambia nulla se l’erogazione in natura è rivolta al coniuge o ai familiari del lavoratore, dato che si considera percepita dal dipendente. [cfr. F. Crovato, p. 344].

In “*La determinazione del lavoro dipendente*” in *op. cit.*, A. URICCHIO a p. 255 scrive che nella contrattazione collettiva, la concessione dei *fringe benefits* è riservata a intere categorie di dipendenti in possesso di particolari requisiti (manager, dirigenti, etc), anche se non mancano i casi in cui la concessione di questi strumenti avvenga *ad personam*, in relazione a particolari abilità ovvero a specifiche situazioni quali il conseguimento di un obiettivo aziendale, la conclusione di un affare, etc. Oltre alla funzione incentivante, l’attribuzione ai dipendenti di beni e/o di servizi è stata ispirata da finalità elusive sia degli obblighi fiscali che previdenziali.

Prima di analizzare nel dettaglio la disciplina dei *fringe benefits* preme sottolineare la distinzione tra le voci in esame e le erogazioni liberali. In “*La determinazione del lavoro dipendente*” in *op. cit.*, A. URICCHIO a pag. 256 propone un’efficiente ricostruzione dei due istituti. Egli afferma che i *fringe benefits* si collocano all’interno di un

rapporto obbligatorio di tipo oneroso, essendo dovuti in relazione al rapporto di lavoro; al contrario, le liberalità sono informate dall'*animus donandi* consistente nell'intento di arrecare un vantaggio ad un altro soggetto.

Dunque, mentre i *fringe benefits* costituiscono dei componenti della struttura retributiva in quanto corrisposti in esecuzione di un obbligo che trova fondamento nel rapporto di lavoro, le liberalità non sono voci retributive, pur essendo effettuate a vantaggio del lavoratore dipendente.

Ai fini della determinazione del reddito da sottoporre a tassazione, assume una particolare rilevanza la tipologia del beneficio attribuito al lavoratore; il Prof. Uricchio delinea alcune delle categorie più significative come segue:

- Benefici di natura previdenziale o assicurativa quali ad esempio assicurazioni sulla vita, sugli infortuni, sull'assistenza sanitaria, piani di previdenza integrativa, assicurazioni per autovetture, etc;
- Benefici relativi al tempo libero, alla cultura o alla formazione del dipendente quali iscrizioni a circoli culturali o sportivi, abbonamenti a cicli di spettacoli, frequenza ad alcuni corsi etc;
- Benefici di natura finanziaria quali mutui a tasso agevolato, acquisto agevolato di azioni di società, condizioni di favore praticate da terzi per l'acquisto di beni o le prestazioni di servizi, riduzioni tariffarie;
- Benefici consistenti nella cessione di beni aziendali o acquisiti da terzi, prestazione dei servizi di varia natura.

In "*Rimborsi spese e fringe benefits*", Terza Edizione, Giuffrè Editore, N. BIANCHI – E. CINTOLESI – S. CIVITARALE scrivono che la valorizzazione dei compensi in natura al valore normale può dar luogo a evidenti disparità di trattamento, poiché tale valore varia a seconda di dove l'azienda è collocata. Secondo gli autori il criterio del valore normale potrebbe creare una rendita "fittizia" a favore dell'erario, oltre a non garantire neppure uniformità di trattamento tra i

dipendenti della stessa impresa (con sedi in luoghi diversi) e per lo stesso bene di corrisposto.

Per quanto attiene la determinazione del valore dei redditi di lavoro dipendente “in natura” va specificato che dopo le modifiche introdotte all’art. 48 del Tuir dal D.lgs. n. 314/1997, viene abbandonato il criterio del costo specifico, che sostanzialmente era il costo sostenuto dal datore di lavoro per approntare il bene o il servizio che concorrevà alla retribuzione del proprio dipendente [cfr. N. BIANCHI – E. CINTOLESI – S. CIVITAREALE, in “*Rimborsi spese e fringe benefits in azienda*”, p. 20]. Il metodo del costo specifico comportava una minore imposizione per il dipendente (in genere il costo era inferiore al valore corrente) e una facilitazione pratica per i sostituti di imposta, vista la frequente incertezza che caratterizza le stime del valore normale [cit. F. CROVATO, p. 345].

In “*I fringe benefits*” di M. TOGNONI, contenuto in “*I redditi di lavoro dipendente*”, V. FICARI (a cura di), Giappichelli Editore, Torino, 2003, p. 55 e ss, scrive che nell’ambito del sistema di accertamento del reddito di lavoro dipendente, la tassazione dei redditi in natura costituisce una delle problematiche più complesse sia per quanto riguarda l’individuazione delle fattispecie che ricadono nell’area di imponibilità che per le regole di determinazione della base imponibile del compenso costituito da un bene o da un servizio.

12. Il reddito di impresa e il sistema impositivo

In “*L’imposizione del reddito di impresa*”, CEDAM, 1980, A. CICOGNANI a p. 30 scrive che il Testo Unico n. 4021 del 24 agosto 1877 rappresenta la prima legge organica del Regno d’Italia concernente l’imposta sui redditi di ricchezza mobile; essa stabiliva all’articolo 3 che sono considerati redditi di ricchezza mobile esistenti nello Stato: d) *i redditi provenienti da industrie, commerci, arti e*

professioni esercitate nel Regno. L'articolo 54 nel distinguere i redditi in cinque categorie (A, B, C1, C2, D) classificava in cat. B i redditi misti di capitale e lavoro.

Nel lontano 1877 fu istituita l'imposta della Ricchezza Mobile per la quale i redditi di impresa erano definiti quali *“redditi temporali misti, nei quali il capitale e l'opera dell'uomo concorrono”*.

Successivamente, con il Testo Unico delle leggi sulle imposte dirette del 1958, n. 645, il concetto base suesposto si era sviluppato attraverso una nuova espressione, secondo la quale i redditi di impresa erano *“redditi alla cui produzione concorrono insieme il capitale e il lavoro, come quelli derivanti dall'esercizio delle imprese commerciali, ovvero da attività commerciali, ai sensi del 2195 del Codice civile”*.

Successivamente, nell'articolo 51 del DPR 597/1973 si leggeva un concetto non unitario di reddito di impresa, non essendoci neanche un contenuto concreto nella sua nozione. Inoltre, alla poca chiarezza del legislatore tributario, si affiancava la mancanza (ancora oggi esistente) di una definizione di impresa e di reddito di impresa all'interno del nostro Codice Civile. La mancanza di una nozione univoca dei due istituti ha portato la dottrina a derivare la loro definizione partendo da quella di imprenditore. La dottrina civilistica corrente, riallacciandosi agli articoli 2082 e 2195 del Codice Civile, ravvisa l'esistenza dell'impresa nel verificarsi concorrente delle seguenti condizioni: 1) attività economica organizzata; 2) esercizio professionale dell'attività da parte del soggetto titolare; 3) finalità di produrre o scambiare beni e servizi; 4) manifestazione dell'attività nel settore industriale, commerciale, bancario, assicurativo, dei trasporti o in altri settori ausiliari di quelli menzionati. [cfr. G. MARIANI, op cit. di seguito p. 5 -6].

In *“La determinazione del reddito di lavoro dipendente”*, Pirola Editore, Milano, 1985, G. MARIANI a pag. 3 scrive che il reddito di impresa è il risultato economico di un fenomeno assai complesso, difficilmente riconducibile in norme strettamente giuridiche. Esso, inoltre, è anche un fenomeno dinamico e mutevole, tanto che, in quanto rilevabile nei momenti in cui l’impresa è in funzionamento, non sempre appare condensabile in rigidi criteri di valutazione predeterminati, perché variabili, molteplici e multiformi sono le componenti dell’attività di impresa e sovente imprevedibili le sue risultanze.

La complessità del fenomeno fu presa in considerazione nella relazione della quarta Commissione permanente Finanze e Tesoro della Camera dei Deputati sul disegno di legge di delega al Governo per la Riforma Tributaria, quando l’Onorevole Bima affermò che dovesse *“necessariamente essere risolta la complessa problematica dell’individuazione del reddito di impresa che, in quanto rilevabile mentre l’impresa è in funzionamento, non può mai essere determinabile con certezza”*. L’esigenza di fare chiarezza spinse il relatore a proporre di fare esplicito richiamo nella direttiva al Governo ai principi di competenza e di adeguare il contenuto della nozione di “spesa fiscale” in “componente negativo di redditi inteso nel significato economico-aziendale accolto dalla dottrina ragionieristica.

Ancora sul tema A. BERENGHI – O. STROBINO in *“Il reddito di impresa. Casi applicativi per una lettura propositiva delle norme”*, Milano, Giuffrè Editore, 1992, affermano a pag. 23 che la ricostruzione del reddito di impresa risulta complessa anche e soprattutto dal momento che nel TUIR la materia venga richiamata anche nelle sezioni dedicate all’imposizione delle persone fisiche. Il legislatore fiscale nel definire i redditi di impresa non si è limitato ad una definizione civilistica dell’impresa, una definizione, secondo l’autore, poco funzionale e incerta, ma si è dato carico di

puntualizzarla e renderla meglio riconoscibile in ambito tributario dove la ricorrenza provoca effetti sostanziali.

La definizione fiscale di impresa comprende ogni esercizio per professione abituale, anche se non esclusiva, delle attività indicate nell'articolo 2195 del codice civile, anche se non organizzate in forma di impresa. E' evidente che prevale l'elemento oggettivo, dal momento che basta dedicarsi a una delle attività indicate dalla norma civilistica perché ai fini fiscali si sia considerati imprenditori e si ricada nell'ambito del reddito di impresa; non rileva che l'attività sia supportata da un'organizzazione di tipo imprenditoriale; ciò che è determinante è solo ciò che si fa.

In definitiva, sono redditi di impresa quelli che provengono dall'esercizio costante di una delle attività di cui all'articolo 2195 del codice civile, anche se non organizzate in forma di impresa, ed i redditi di prestazioni di servizi, diverse dalle precedenti, quando organizzate in forma di impresa da parte di persone fisiche, società semplici e enti pubblici e privati non aventi per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di un'attività commerciale; società ed enti non residenti con o senza personalità giuridica. Sono comunque redditi di impresa quelli prodotti da società in nome collettivo e in accomandita semplice, le società di capitali e enti pubblici e privati aventi per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciale.

13. La determinazione del reddito di impresa

Il principio di determinazione del reddito di impresa è analitico ed è basato sulla contrapposizione dei ricavi conseguiti ai costi sostenuti. Pertanto, i redditi di impresa sono frutto di un processo di determinazione in cui confluiscono tutti i proventi dell'attività d'impresa e tutti i costi dei fattori produttivi impiegati per quest'ultima.

Il reddito di impresa è una grandezza quantitativa, come tale misurabile avvalendosi di specifiche rilevazioni che ne registrino le variazioni nel tempo. [cfr. A. BERENGHI – O. STROBINO, *op. cit.*, pag. 11]. Il processo di determinazione del reddito parte dal “risultato netto del conto dei profitti e delle perdite” e quindi dalla contabilità generale dell’impresa e dalla sua sintesi che è il bilancio, per poi svilupparsi in maniera specifica nella verifica della rispondenza dei parametri civilistici di misurazione dell’utile ai criteri fiscali che disciplinano la **tassazione del reddito di impresa**.

In “*Compendio di diritto tributario*”, UTET Giurica, Quinta Edizione, 2013, F. TESAURO a pag. 313 e ss soffermandosi sullo studio del reddito di impresa afferma che le norme sulla determinazione del reddito di impresa sono collocate tra le norme che disciplinano l’imposta sulle società (IRES) ovvero negli articoli del TUIR che vanno dall’85 e seguenti. Per calcolare il reddito fiscale di impresa si prendono le mosse dal risultato del conto economico (utile o perdita); ed a questo si apportano delle variazioni, in aumento o in diminuzione. Il risultato del conto economico è quindi la prima delle molteplici componenti del calcolo dell’imponibile.

Ponendo l’accento sul trattamento fiscale riservato al **costo del lavoro** va sottolineato che le spese per prestazioni di lavoro sono integralmente deducibili, anche se si presentano come liberalità (art. 95). Alcuni *fringe benefits* erogati dalla società sono deducibili nella stessa nella misura in cui costituiscono reddito di lavoro tassabile per il dipendente, mentre altri sono deducibili solo entro determinati parametri. (ad esempio spese per opere e servizi che vanno a beneficio della generalità dei dipendenti o di una determinata categoria di essi, sostenute per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria).

Se nelle norme del TUIR sono contenute le indicazioni utili al calcolo delle imposte sul reddito delle società, il D.lgs 446/1997 all'articolo 11-*bis* sancisce che le componenti positive e negative classificabili nelle voci rilevanti ai fini IRAP vanno assunte, agli effetti del valore della produzione assoggettabile a IRAP, secondo le regole di quantificazione, imputazione temporale ed inerenza valevoli per le imposte sui redditi. Di conseguenza, le componenti negative di reddito per le quali il DPR 917/86 pone limiti alla loro deduzione sono assunte in quei limiti anche ai fini della determinazione della base imponibile IRAP. Si pensi, ad esempio, ai rimborsi analitici delle spese di vitto e alloggio sostenute dal dipendente in trasferta.

Ai fini IRAP per i **costi del personale** bisogna far riferimento al Documento Interpretativo dell'OIC che comprende nella voce B7 (servizi) oltre ai compensi e rimborsi spese ad amministratori, sindaci e revisori esterni, altri costi per prestazioni di servizi riguardanti il personale ma non rinvenibili nella voce B9. In definitiva, ai sensi dell'articolo 11 comma 2 del D. Lgs. del'IRAP si dispone espressamente che tra i costi per il personale classificabili nelle voci B9 e B14 vanno, in ogni caso, escluse le somme erogate a terzi per l'acquisizione di beni e di servizi destinati alla generalità dei dipendenti e dei collaboratori e quelle erogate ai dipendenti e collaboratori medesimi a titolo di rimborso analitico di spese sostenute nel compimento delle loro mansioni lavorative.

La norma fa riferimento a due fattispecie: le spese per la generalità dei dipendenti e rimborsi spese per trasferta. Tra le prime si annoverano quelle di cui all'articolo 100, primo comma, poiché, anche se effettuate a titolo di liberalità e quindi ineducibili in via generale per quanto previsto dal primo comma dell'articolo 11-*bis*, sono fatte salve proprio dalla disposizione in commento. È poi sufficiente che ne possano fruire in astratto tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che alcuni di essi non se ne avvalgono. [cfr. *“Rimborsi, spese e fringe benefits in azienda”*, op. cit].

14. Una Literature Review che cambia volto

La legge di stabilità ha radicalmente rivoluzionato la materia del welfare aziendale, smontando completamente le precedenti disposizioni legislative.

E. MASSAGLI in “*Le Regole del Lavoro dopo il Jobs Act*”, Giuffrè 2016, ha condotto un’analisi critica sulla materia del *welfare aziendale*, definita dall’autore una dimensione privata del *welfare* creata da imprenditori socialmente responsabili in grado di supplire all’assenza del *welfare pubblico*.

La materia del welfare aziendale, o welfare di impresa, è contenuta nel TUIR agli articoli 51 (prima 48) e 100 (prima 65) e nel 2016 ha subito un radicale cambiamento con l’entrata in vigore della Legge di Stabilità.

Secondo le disposizioni normative il *welfare aziendale* è definito come l’insieme dei servizi e delle prestazioni (non somme di denaro) che il datore di lavoro mette a disposizione dei suoi dipendenti al fine di aumentarne il benessere.

Per lungo tempo gli articoli 51 e 100 del TUIR dedicati al *welfare aziendale* erano ostracizzati dal sindacato, in quanto decretavano l’unilateralità del welfare aziendale, rendendolo ostile alla gestione negoziale. All’alba del 2016 il legislatore ha decretato la sostanziale inutilizzabilità delle eccezioni fiscali permesse dal TUIR non più in linea con il panorama economico e sociale dei nostri tempi, specie alla luce delle molteplici riforme che nell’ultimo decennio hanno investito il nostro mercato del lavoro che vede protagonista sempre più la contrattazione collettiva di secondo livello.

Dunque, l’unilateralità del *welfare* si poneva in perfetta antitesi con la crescente attenzione prestata alla contrattazione collettiva. A partire dal 2008 sempre più imprese cominciarono ad approvare piani di welfare aziendale e, nonostante l’attenzione prestata sul tema da parte dell’Agenzia delle Entrate in quei tempi, è stato solo nel 2016 che il

legislatore ha deciso di “sbloccare” la materia del welfare aziendale facendo maggiore chiarezza.

A BOSCO, in *“Il Welfare Aziendale nella Legge di Stabilità”*, Il Sole 24 Ore del 7 Marzo 2016, scrive che nel disegno di legge di Stabilità 2016 era prevista una spinta al "welfare aziendale". nell'articolo 1, comma 190, della legge 208/2015 (legge di Stabilità 2016). In ogni caso, l'articolo 51 del Dpr 22 dicembre 1986, n. 917, dispone che non concorrono a formare il reddito i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge e i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera eter, per un importo non superiore complessivamente a 3.615,20 euro.

Gli interventi della legge di Stabilità operano sull'articolo 51 del Tuir, con riferimento alle norme collegate al welfare aziendale. Questi introducono la possibilità di concedere i servizi citati tramite documenti di legittimazione cartacei o elettronici, e consente di trasformare i premi detassati in welfare aziendale .In merito alla concessione dei benefici, le varie disposizioni agevolative generalmente collegabili al welfare aziendale, anche recentemente modificate, richiedono che il servizio o la somma concessa siano rivolti "alla generalità o a categorie di dipendenti". Tuttavia, tale definizione può escludere particolari tipologie contrattuali, sempre rientranti nella categoria del rapporto di lavoro subordinato (si veda anche la circolare 326/1997 del ministero delle Finanze). Sarà necessario, comunque, valutare nel dettaglio i vari servizi offerti (eventualmente anche da parte di banche o assicurazioni) per capire se possono fruire del beneficio. La norma contenuta nell'articolo 51 del

Tuir, infine, non fa distinzione tra datori di lavoro (per esempio, tra società di capitali e società di persone).

C. VALSIGLIO in *“La Legge di Stabilità e il nuovo Welfare aziendale”* in Guida al Lavoro del 15 Gennaio 2016, afferma che la Legge di Stabilità 2016 valorizza i sistemi defiscalizzati di welfare aziendale e di flexible benefit, anche fornendo soluzioni a interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate, in questi ultimi anni particolarmente rigide, che di fatto hanno scoraggiato le aziende nei processi di creazione di piani di welfare aziendale. La legge di stabilità appena approvata ed in vigore dall'1.1.2016, per quanto concerne il welfare aziendale si caratterizza per tre tipi di intervento:

1. Modifica dell'art. 51 del T.u.i.r. in riferimento alle norme collegate al Welfare Aziendale;
2. Introduzione della possibilità di concedere i predetti servizi tramite documenti di legittimazione cartacei o elettronici;
3. Introduzione della possibilità di trasformare i premi detassati in welfare aziendale.

Il legislatore fiscale, con il mero obiettivo di procacciamento delle entrate, ha previsto un principio generale di onnicomprensività della retribuzione imponibile fiscale, sia sotto forma di somme sia sotto forma di valori e a qualsiasi titolo corrisposta, ove erogata dal datore di lavoro al proprio lavoratore dipendente (art. 2094 c.c.) in "relazione al rapporto di lavoro".

L'art. 51, co. 1 del T.u.i.r. pertanto recita: "Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"

D'altro verso il legislatore, congiuntamente al principio di onnicomprensività della retribuzione imponibile, ha cristallizzato, tramite l'art. 6 del d.lgs. 314 del 2.9.1997, il principio della c.d. armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive, in base al quale, fatte salve tassative esclusioni previste dal comma 4 dell'art. 12

della L. 153/1969, ciò che è reddito fiscale è anche reddito soggetto a contributi.

Il principio di totale tassabilità delle somme erogate dal datore di lavoro al proprio dipendente trova delle eccezioni, specificatamente indicate nell'art. 51 del t.u.i.r., volte a favorire totalmente o parzialmente delle somme o dei valori con funzioni sociali o di mera natura risarcitoria.

Pertanto il comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r afferma che non concorrono a formare il reddito, a titolo esemplificativo: i contributi versati a Casse sanitarie con determinati requisiti entro il limite di euro 3.615,20; le somministrazioni di vitto; i buoni pasto cartacei nel limite di euro 5,29 giornalieri; i buoni pasto elettronici nel limite di euro 7,00 giornalieri; le prestazioni di trasporto collettivo; particolari servizi di utilità sociale.

Mentre il comma 3 del medesimo articolo prevede un particolare regime di favore per i compensi in natura (c.d. fringe benefit), sia essi valutati secondo il valore normale ex art. 9 T.u.i.r. sia tramite valori convenzionali e/o agevolati ex comma 4 dell'art. 51 T.u.i.r. (es. auto ad uso promiscuo, alloggio, prestiti), secondo il quale la non concorrenza al reddito è prevista per i beni ceduti e per i servizi prestati "se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23" con la precisazione secondo la quale "se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito"

Per quanti attiene i piani di Welfare Aziendale e defiscalizzazione, in merito al primo ambito di modifica, la nuova disposizione, in vigore dall'1.1.2016, prevede tre aree di intervento:

1. Le opere e i servizi di cui all'art. 100 del T.u.i.r., ossia "per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto";
2. le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, 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;

3. le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Tali interventi, a bene vedere, coprono tutti i vari interessi che l'ordinario ciclo della vita presenta: dall'educazione alla ricreazione, dalla tutela sanitaria all'assistenza sociale, dalla cura dei figli alla cura delle persone anziane. Prima di affrontare le caratteristiche distintive delle predette aree di intervento è bene soffermarci sui requisiti minimali che il legislatore tributario impone per la creazione di un piano di Welfare Aziendale defiscalizzato.

I requisiti trasversali richiesti sono sostanzialmente due:

1. il Welfare Aziendale deve essere rivolto alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti;
2. il Welfare Aziendale può essere rivolto anche (o solo) ai familiari previsti dall'art. 12 del T.u.i.r..

Le disposizioni fiscali agevolative in tema di redditi di lavoro dipendente cercano, generalmente, di circoscrivere il beneficio sotto l'aspetto oggettivo ovvero soggettivo.

Nel primo ambito, agevolazioni selettive sotto l'aspetto oggettivo, rientrano a titolo esemplificativo i fringe benefit, i contributi a casse sanitarie ovvero i contributi a forme di previdenza complementare.

Rispetto al secondo ambito, il legislatore fiscale analizza l'aspetto soggettivo sotto due profili: chi può ricevere il beneficio, generalmente lavoratori dipendenti e/o produttori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, e a quali condizioni soggettive il beneficio è fruibile.

In merito a quest'ultimo parametro le varie disposizioni agevolative generalmente collegabili al Welfare Aziendale, anche recentemente modificate, richiedono che il servizio o la somma concessa sia rivolta "alla generalità o a categorie di dipendenti".

Ciò è rinvenibile in diverse norme ed in particolare:

1. nella lett. d) del comma 2 dell'art. 51 TUIR che dispone che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici";
2. nella lett. f) del comma 2 dell'art. 51 TUIR la quale afferma la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 del T.u.i.r. offerti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale "alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti";
3. la lett. fbis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR che prevede che non concorrono a formare il reddito 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, 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";
4. la lett. fter) del comma 2 dell'art. 51 TUIR prevede la non concorrenza al reddito delle somme e delle 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;
5. la lett. g) del comma 2 dell'art. 51 TUIR prevede che non concorre a formare il reddito il valore delle azioni offerte "alla generalità dei dipendenti" per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83,
Ad esse di deve aggiungere l'interpretazione di fonte Ministeriale, non rinvenibile nella norma, secondo la quale, per fruire dell'agevolazione fiscale, anche le mense o i servizi sostitutivi (es. buoni pasto) devono essere rivolti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti (CM n. 326/E/1997).

In conclusione, le agevolazioni sopra indicate, si caratterizzano per un comun denominatore: le opere, i servizi, le somme utilizzabili devono essere concesse, come *conditio sine qua non*, alla generalità o a categorie di dipendenti.

Con l'espressione "generalità dei lavoratori dipendenti" il legislatore tributario vuole favorire un Welfare Aziendale generalizzato e non rivolto al singolo. Per tale motivo il viaggio premio con finalità ricreative concesso al dipendente meritevole singolarmente (ove non considerabile categoria) è da ritenersi imponibile fiscale e contributivo in base al valore normale del viaggio (ex art. 9 TUIR). Il requisito della concessione generalizzata dell'opera e del servizio è rispettato anche ove riferito a una pluralità di soggetti che appartengono a un singolo raggruppamento.

Tuttavia la definizione "generalità" è ben lungi dall'identificare l'intera popolazione aziendale ben potendosi escludere particolari tipologie contrattuali sempre rientranti nella categoria del rapporto di lavoro subordinato.

In sostanza il Welfare Aziendale può essere offerto anche ai soli lavoratori subordinati assunti con contratto a tempo indeterminato escludendo ad esempio i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015. In merito a tale definizione si evidenziano le seguenti indicazioni di prassi:

1. Agenzia delle entrate, ris. n. 3/E/2002: ai fini dell'agevolazione fiscale delle azioni concesse gratuitamente alla generalità dei propri dipendenti l'A.F. ha precisato che era discriminante non prevedere la concessione ai part time a tempo indeterminato mentre, viceversa, non era discriminante escludere i contratti a tempo determinato;
2. INPS, circ. n. 11/2001: ai fini dell'agevolazione fiscale delle azioni concesse gratuitamente alla generalità dei propri dipendenti l'Istituto previdenziale ha previsto che la condizione è rispettata ove la concessione sia riferita a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. L'eventuale esclusione dei contratti a tempo

determinato non è causa ostativa dell'applicazione del regime di favore;

3. Agenzia delle entrate, ris. n. 129/E/2004: il concetto di generalità dei dipendenti è rispettato ove sia prevista la concessione di piani azionariati a dipendenti con anzianità non inferiore a tre mesi.

È bene evidenziare inoltre che la condizione di messa a disposizione di un servizio alla generalità (o a categorie) di dipendenti è rispettata anche laddove alcuni di essi non usufruiscano di fatto del servizio offerto per scelta o per impossibilità (ad esempio il dipendente senza figli non potrà sfruttare il servizio di frequenza agli asili nido).

Generalmente nel diritto del lavoro il concetto di categoria identifica fattispecie ben definite e delineate. L'art. 2095 cod. civ. rubricato "Categorie dei prestatori di lavoro" recita: *"I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai. Le leggi speciali (e le norme corporative), in relazione a ciascun ramo di produzione e alla particolare struttura dell'impresa, determinano i requisiti di appartenenza alle indicate categorie"*.

Tuttavia la definizione giuridica non trova particolare riscontro in materia tributaria; difatti, sotto l'aspetto fiscale, il concetto di categoria è meno delineato. In assenza di alcuna definizione fiscale da parte della norma è utile precisare quanto indicato dalla circ. min. n. 326/E/1997 la quale precisa che: "per quanto riguarda l'espressione "generalità o categorie di dipendenti" si ritiene che la prassi aziendale deve essere riferita a tutti i dipendenti di un certo

tipo (per esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica)". In sostanza è necessario identificare un gruppo omogeneo di lavoratori dipendenti.

In merito a tale definizione si evidenziano le seguenti ulteriori indicazioni di prassi:

1. Ministero delle finanze, ris. n. 188/E/1998: la predetta risoluzione afferma che l'espressione categoria di dipendenti "non va intesa soltanto in riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, operai ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo

tipo (per esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli di un certo livello o di una certa qualifica) (...) tutti gli operai del turno di notte" possono costituire legittimamente "una categoria di dipendenti nel senso voluto dal legislatore poiché sufficiente a impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale d'imposta";

2. Agenzia delle entrate, ris. n. 378/E/2007: i lavoratori *expatriates o assignees* possono essere considerati una categoria di dipendenti in senso fiscale.

Le predette indicazioni di prassi pertanto consentono un'applicazione delle norme agevolative in tema di welfare aziendale laddove possa essere identificato un *cluster* di dipendenti ben distinto a cui concedere le opere e/o i servizi che il datore di lavoro vuole riservare agli stessi.

Altra condizione trasversale nelle varie fattispecie agevolabili di Welfare Aziendale è il riferimento ai familiari ex art. 12 del T.u.i.r.

A mente delle disposizioni, anche modificate dalla Legge di Stabilità 2016, sono defiscalizzati le opere e i servizi di utilità sociali offerti a dipendenti e a propri familiari ex art. 12 del T.u.i.r. (lett. f); le somme e i servizi a scopo educativo o scolastico concessi ai familiari ex art. 12 del T.u.i.r. (lett. fbis)); le somme e i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti offerti ai familiari ex art. 12 del T.u.i.r..

In merito a tale categoria di soggetti, la circolare del Ministero delle finanze n. 238/E del 22 dicembre 2000 ha precisato che l'agevolazione fiscale opera anche con riferimento all'utilizzo delle opere e dei servizi di utilità sociale da parte dei soggetti indicati nell'art. 12 TUIR, cioè del coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'art. 433 cod. civ., "indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria".

All'obbligo di prestare gli alimenti sono tenuti, nell'ordine:

- a. il coniuge;
- b. i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in lor mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali;
- c. i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti;
- d. i generi e le nuore;
- e. il suocero e la suocera

Gli ambiti oggettivi dei servizi di Welfare Aziendale si riscontrano nelle seguenti casistiche:

1. Servizi di Utilità Sociale. L'art. 1, co. 190, della L. 208/2015 ha modificato radicalmente i contenuti della lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r., la quale a decorrere dall'1.1.2016 recita che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

Tale disposizione risulta essere la norma di carattere generale più utilizzata nei piani di Welfare Aziendale in quanto senza limiti alla defiscalizzazione. Essa è volta a favorire l'utilizzazione di servizi di utilità sociale ai propri dipendenti senza subire un aumento del costo del lavoro eccedente la spesa dell'opera e/o del servizio. Sotto l'aspetto prettamente oggettivo, l'art. 51, comma 2, lett. f) T.u.i.r. rimanda alle opere e ai servizi di cui al comma 1 dell'art. 100 T.u.i.r. Il quale prevede, ai fini del reddito di impresa, che: "Le 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, 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 redditi". In sostanza l'art. 100 T.u.i.r., anche in virtù di una lettura coordinata con l'art. 51,

comma 2, lett. f), afferma che ai fini del reddito di lavoro dipendente non concorrono alla formazione del reddito, senza alcun limite, "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto; ai fini del reddito di impresa sono deducibili: "le 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"; nel limite del "5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi".

È bene evidenziare sul punto che la novella aggiunge ai due regimi reddituali un'ulteriore elemento di disallineamento (oltre al limite del 5 per mille del costo del lavoro): per la deducibilità dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi possono essere concessi anche in virtù di un contratto sottoscritto con le OOSS mentre per la deducibilità dal reddito d'impresa i medesimi servizi devono essere concessi "volontariamente" dal datore di lavoro.

Per ciò che riguarda la gestione di tali opere e servizi, ai fini del solo reddito di lavoro dipendente, si deve evidenziare che l'agevolazione fiscale è consentita in presenza congiunta di tutte e tre le seguenti condizioni (vedi anche A.E., ris. n. 26/2010):

1. le opere e i servizi devono essere concessi alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e/o ai loro familiari ex art. 12 del T.u.i.r.;
2. le opere e i servizi devono essere concessi a titolo volontario da parte del datore di lavoro (anche con regolamento aziendale) o tramite contratto o accordo collettivo;
3. le opere e i servizi devono avere finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, culto.

Fino al 31.12.2015 per prassi consolidata l'Agenzia delle Entrate riteneva che, al fine di ottenere la defiscalizzazione, l'opera e il servizio dovevano essere concessi ai dipendenti in assenza: di un accordo o contratto aziendale sottoscritto con i sindacati; di qualsiasi vincolo giuridico/contrattuale con il dipendente. In sostanza, per usufruire dell'agevolazione fiscale, le opere o i servizi dovevano essere concessi alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti a titolo meramente volontario e tramite una decisione autonoma del datore di lavoro (per esempio, presa tramite una delibera del CdA).

Tale posizione tuttavia era fortemente limitante e contraria alle politiche che tendono a valorizzare la contrattazione collettiva.

Per tale motivo, ai fini del reddito di lavoro dipendente, la Legge di Stabilità ha previsto che il Welfare Aziendale "agevolato" può essere previsto non solo da un comportamento unilaterale del datore di lavoro (in questo senso il riferimento a "volontariamente" e successivamente a "regolamento aziendale" risulta apparentemente pleonastico) ma anche tramite un contratto o accordo sindacale.

In merito al livello di relazione sindacale interessato alla defiscalizzazione (nazionale, territoriale e aziendale) si rileva che la locuzione proposta dalla Legge di Stabilità nella lettera f) è la medesima di quella già citata dalla lettera a) relativa alla deducibilità delle Casse Sanitarie. L'art. 51, co. 2, lett. a) del T.u.i.r. a tal riguardo non considera concorrenti alla formazione del *«reddito di lavoro dipendente nel limite di euro 3.615,20 "i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale»*.

La dicitura "contratto" o "accordo" non può essere abbinata all'aggettivo "aziendale" propria del riferimento "regolamento" per la presenza di una congiunzione disgiuntiva ("o"). In tal senso si era posto il Ministero delle Finanze il quale nella circolare n. 326 de 23.12.1997 aveva precisato che "tutti i contributi la cui obbligatorietà

non è stabilita da una disposizione di legge si trovano attratti nella disciplina riservata ai "contributi facoltativi" (ad esempio, quelli la cui obbligatorietà discende da contratto, accordo o regolamento aziendale, come quelli versati al FASI dai dirigenti di azienda)" e la stessa Anagrafe delle casse sanitarie raccoglie Fondi e/o Casse spesso di provenienza della Contrattazione Collettiva Nazionale (CCNL).

Per tale motivo si deve ritenere che le "Opere di Utilità Sociali" possano essere previste da tutte le tipologie di contrattazione collettiva sia essa nazionale, territoriale o integrativa aziendale.

A tal riguardo è utile ricordare che, ai sensi del d.lgs. 151/2015 (art. 14), ove previste agevolazioni fiscali e/o contributive la contrattazione collettiva territoriale e aziendale dovrà essere depositata telematicamente presso la Direzione Territoriale del

È bene evidenziare, inoltre, che la defiscalizzazione non essendo solo vincolata ad un accordo collettivo potrà essere riconosciuta anche in presenza di un atto unilaterale del datore di lavoro (v. regolamento aziendale) ovvero tramite un contratto individuale plurimo sottoscritto dai singoli lavoratori senza l'intervento delle rappresentanze sindacale. La specifica distinzione tra il concetto di "volontariamente" o tramite "regolamento aziendale" per non essere pleonastico induce a un'unica interpretazione: non è necessari l'esistenza di un documento formalizzato ben potendo i predetti servizi essere riconosciuti dal datore di lavoro senza alcun formalismo. I servizi e le opere rese alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per non concorrere alla formazione del reddito devono riguardare le seguenti finalità:

1. Educazione;
2. Istruzione;
3. Ricreazione;
4. Assistenza sociale;
5. Assistenza sanitaria;
6. Culto.

L'ampia casistica permette di agevolare: l'iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi; l'acquisto da parte del datore di lavoro di biglietti di viaggio con esclusivo fine culturale o ricreativo; l'iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia (il costo relativo al corso di lingue ove propedeutico all'attività lavorativa non sarà comunque mai considerato imponibile); l'abbonamento a spettacoli teatrali; l'abbonamento a riviste di cucina, equitazione o cucito (il costo relativo all'abbonamento a riviste attinenti l'attività lavorativa non sarà comunque mai considerato imponibile); il biglietto per un evento sportivo; l'utilizzo di case vacanze aziendali; l'iscrizione a corsi extraprofessionali; la costituzione di spacci aziendali (gli acquisti dei dipendenti anche se avvengono a prezzi scontati costituiscono mere operazioni commerciali e, in quanto tali, sono irrilevanti ai fini della tassazione/contribuzione del reddito di lavoro dipendente); l'utilizzo di strutture sanitarie.

2. Condizioni e aspetti residuali legate ai servizi di utilità sociale
Strutture interne ed esterne del datore di lavoro Contrariamente a quanto inizialmente indicato dal Ministero (Min. fin., circ. n. 238/E/2000), la risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 34/E del 10 marzo 2004, con specifico riferimento a un servizio di checkup medico offerto alla generalità dei dipendenti ritenuto in linea con l'agevolazione di cui alla lett. f) del comma 2 dell'art. 51 TUIR, ha precisato che: "L'esclusione dalla tassazione opera, a parere della scrivente, anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda. Ciò in quanto considerare o meno come bene in natura (e quindi assoggettare o meno a tassazione) l'utilizzo di un'opera o di un servizio messo a disposizione volontariamente dal datore di lavoro a seconda se le strutture impiegate siano o meno di proprietà dello stesso datore di lavoro determina una ingiustificata disparità di trattamento tra lavoratori dipendenti che ricevono un beneficio sostanzialmente identico. Peraltro, affinché la disposizione dell'art. 51, comma 2, lett. f), possa tornare applicabile nell'ipotesi in cui le

strutture utilizzate non siano di proprietà del datore di lavoro, il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio e in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura del servizio sanitario". Tale interpretazione deve essere confermata anche in virtù della nuova scrittura della lettera f) ove si prevede che i servizi debbano essere "riconosciuti" dal datore di lavoro; con ciò consentendo anche l'utilizzazione di strutture terze. Somme rimborsate dal datore di lavoro Le opere e i servizi devono essere concessi ai lavoratori dal datore di lavoro in forma di erogazioni in natura e non di rimborsi monetari per spese anticipate dal lavoratore, reale contraente del servizio. Infatti, come precisato dalla risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 34/E del 10 marzo 2004 "sono escluse da tassazione solo l'utilizzazione di opere e servizi da parte dei dipendenti; eventuali somme erogate dal datore di lavoro al dipendente in relazione a tali opere e servizi devono, invece, essere assoggettate integralmente a tassazione". A tale riguardo, la risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 26/E/2010 ha precisato che gli oneri di utilità sociale che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se corrisposti in denaro, sono espressamente previsti dall'art. 51, comma 2, lett. fbis) (e ora anche dalla lett. fter)), e riguardano esclusivamente le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per particolari servizi scolastici, di educazione o di assistenza rivolti ai familiari dei dipendenti.

3. Servizi a finalità educative e scolastiche rivolti a familiari. La lettera fbis) del comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r. riscritta dall'art. 1, co. 190 della L. 208/2015 prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme, dei servizi e delle prestazioni "erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, 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". La modifica alla lettera fbis) del comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r. risulta radicale ed è volta, da un lato a correggere palesi errori della vecchia disposizione e dall'altro ad ampliare i servizi impattati. Ad essere agevolate (sempre fiscalmente e contributivamente) continuano ad essere sia le "somme", sia i "servizi e le prestazioni".

La norma pertanto ha due particolari pregi: l'agevolazione riguarda non solo i servizi messi a disposizione dei familiari dei dipendenti ma anche le somme rimborsate; il titolo di concessione è libero; l'agevolazione può essere concessa sia per atto volontario del datore di lavoro sia in virtù di un contratto o accordo di natura collettiva. Sotto l'aspetto oggettivo è normativamente precisato che ad essere agevolate saranno anche le scuole materne, nella versione precedente (valida fino al 31.12.2015) ingiustificatamente non citate e pertanto escluse dall'agevolazione in virtù di una interpretazione molto rigida della Corte Costituzionale (v. Sentenza Cort. Cost. 344/2008) che legittimava costituzionalmente la scelta del legislatore di favorire gli asili nido e non le scuole materne.

Ora il termine "servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare" non lascia dubbi di sorta; potranno pertanto essere agevolati, a titolo esemplificativo, asili nido, scuole materne, scuole elementari etc..

L'agevolazione è estesa anche ai servizi integrativi e di mensa, alla frequenza di ludoteche e centro estivi e invernali; in questo modo il legislatore ha voluto, da un lato, aggiornare il termine, ormai desueto, di "colonie climatiche" ora sostituito da ludoteche, centri estivi e invernali; dall'altro prevedere la defiscalizzazione anche per servizi solo indirettamente connessi alla frequenza di un percorso prescolastico/scolastico/universitario quale il servizio di mensa.

Anche se ad essere defiscalizzate sono le "somme", strumento sicuramente più agile per sfruttare l'agevolazione, in merito ai servizi ci si potrebbe chiedere se essi debbano essere concessi tramite

strutture interne del datore di lavoro ovvero anche tramite strutture terze.

Sul predetto tema si è già parlato in precedenza del cambio di rotta interpretativo dell'Agenzia delle Entrate in merito agli oneri di utilità sociale ex lettera f) (Risoluzione Agenzia delle Entrate 10 marzo 2004, n. 34/E) , secondo il quale l'agevolazione è consentita anche se i servizi (ad esempio il checkup medico) venissero offerti tramite convenzioni con strutture esterne.

È auspicabile che l'Agenzia delle Entrate possa confermare tal posizione anche per i servizi di cui alla lettera fbis) e fter) anche se, ad una lettura rigorosa, le locuzioni utilizzate nella lettera f) ("riconosciuti") e nelle lettere fbis e ter) ("erogati") sembrano di peso differente; difatti nella lettera f) ci si sofferma principalmente sul servizio ai dipendenti mentre nelle lettere fbis) e fter) è dato un ruolo principale al datore di lavoro ("servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro").

Tuttavia l'interpretazione letterale sembrerebbe divergere con la *ratio* della norma volta ad agevolare i servizi di istruzione, educazione, assistenza agli anziani, quali servizi di utilità sociale, fondamentali per alleviare da un punto di vista economico la situazione dei genitori lavoratori o dei fig lavoratori, che non dispongono nella normalità dei casi, proprio in ragione del loro impegno lavorativo, del tempo necessario per seguire i figli e/o anziani.

Come detto in precedenza tuttavia la problematica sembra facilmente superabile tramite l'utilizzo del rimborso delle somme riferibili ai predetti servizi.

Per quanto riguarda invece il concetto di borsa di studio, per orientamento ministeriale, si deve ritenere che in esso siano ricompresi le somme, gli assegni, i premi corrisposti per fini di studio o di addestramento professionale, nonché quelle elargizioni volte a sostenere gli studenti nello svolgimento di un'attività di studio o di formazione (Circ. M.F. 238/E/2010).

Sempre in merito alla definizione di "borse di studio" è bene fare presente che generalmente con tale termine si identificano erogazioni disciplinate da bandi di concorso che prevedono la formazione di graduatoria e di una pluralità di procedimenti di selezione e individuazione degli assegnatari. Pertanto alla luce di quanto indicato dalla Cass. Sez. Un. 24 ottobre 1988, 5736, non potrebbero considerarsi vere e proprie borse di studio le somme erogate a favore di tutti i figli studenti dei dipendenti a prescindere da particolari requisiti di merito.

La definizione tecnica tuttavia contrasta con la disposizione normativa di cui alla lett. fbis) che prevede l'agevolazione solo se concessa (ai familiari ex art. 12 T.u.i.r.) alla totalità di dipendenti ovvero ad una categoria di essi; per tale motivo l'Amministrazione Finanziaria con la circolare 238/E/2000, interpretando in senso tecnico il termine "borse di studio", ritiene agevolabili le somme corrisposte "per assegni, premi o sussidi per fini di studio" senza particolari condizioni aggiuntive; in questo modo, di fatto, si estende la nozione di borsa di studio ai nostri fini fino a prevedere fattispecie che non richiedono particolari procedure e graduatorie. Riguardo alle predette agevolazioni, anche alla luce della circolare del Ministero delle finanze n. 238/E del 22 dicembre 2000, è bene evidenziare sotto l'aspetto operativo e in via conclusiva che: l'agevolazione si rende applicabile laddove il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle predette somme per i fini stabiliti dalla lett. fbis) del comma 2 dell'art. 51 TUIR; l'agevolazione può consistere nel pagamento diretto da parte del datore di lavoro ovvero nel rimborso dell'onere sostenuto dal lavoratore; l'agevolazione è utilizzabile per assegni, premi ovvero sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'art. 12 ossia: coniuge; figli; altri familiari ex art. 433 c.c.; tali somme e/o servizi devono essere rivolti alla generalità o a categorie di dipendente anche se poi realmente una parte (ad esempio chi non ha figli) non ne può usufruire; il termine borsa di studio non concerne solo le borse di studio disciplinate da bandi di concorso.

4. Servizi di assistenza per gli anziani e non autosufficienti La nuova lettera fter) del comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r. così come introdotta dall'art. 1, co. 190 della L. 208/2015 considera non imponibili "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'art. 12". Anche per tale agevolazione sono valide le riflessioni sopra riportate in merito alla lettera fbis) e che di seguito si riepilogano:
- A. l'agevolazione riguarda sia le somme sia le prestazioni concesse per la fruizione di specifici servizi: assistenza ai familiari ex art. 12 anziani o non autosufficienti;
 - B. I servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o a categorie;
 - C. È possibile agevolare "somme" o "prestazioni" di servizi;
 - D. Il datore può offrire ai dipendenti servizi e/o somme liberamente o tramite accordo sindacale;
 - E. È necessario, in caso di rimborso di somme, raccogliere tutta la documentazione comprovante la spesa.

La Legge di Stabilità 2016 aggiunge il comma 3bis all'art. 51 del T.u.i.r. il quale recita: "Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale".

La disposizione consentirà la formazione di piani di Welfare Aziendale anche in aziende di mediopiccola dimensione. Il tema del "documento di legittimazione" (c.d.voucher) non è nuovo nell'ambito tributario e vale la pena ripercorrere sinteticamente le posizioni Ministeriali a riguardo. Negli anni '70, l'Amministrazione finanziaria ha avuto modo di analizzare la questione solo in merito al regime IVA e affermando che la fattispecie dei documenti di legittimazione "valorizzati" è assimilabile al denaro (circolari 1.8. 1974, n. 30/502598 e 9.8. 1976, n. 27/361446).

In ambito dei redditi di lavoro dipendente, invece, si riscontrano tre note di prassi dell'Agenzia delle Entrate:

1. Risoluzione 5.6.2007, n. 126/E: secondo la quale è stato considerato rientrante nella previsione agevolativa di cui al comma 3 dell'art. 51 l'ipotesi di un "ticket trasporto" di valore annuo non superiore a euro 258,23 grazie al quale i dipendenti dell'Ente istante erano legittimati ad acquistare l'abbonamento ordinario alla rete del trasporto pubblico locale mediante il pagamento di un corrispettivo pari alla differenza tra il prezzo dell'abbonamento e il valore facciale del buono stesso.
2. Circolare 22.10.2008, n. 59/E: tramite la quale l'Agenzia delle Entrate ha affermato che "con l'abrogazione della disposizione agevolativa relativa alle liberalità, le stesse, ove siano erogate in natura (sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi) possano rientrare nella previsione di esclusione dal reddito se di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro"
3. Risoluzione 26.3.2010, n. 26/E: in quest'ultima interpretazione è stato precisato, in merito alla fattispecie dei buoni pasto, che "l'evidenziazione del valore nominale porta, quindi, a ritenere che i ticket restaurant non costituiscano erogazioni in natura". Come si è avuto modo di vedere le predette interpretazioni non sono totalmente coerenti tra loro, motivo per il quale l'introduzione con la Legge di Stabilità del concetto di "documento di legittimazione con valore nominale" richiede necessariamente una rivisitazione pragmatica delle interpretazioni sopra riportate. Con l'obiettivo di dare qualche indicazione ulteriore è opportuno evidenziare le fattispecie giuridiche dei documenti di pagamento con l'auspicio che l'Agenzia delle Entrate possa interpretare la novella valorizzando la ratio della disposizione pur nella fermezza della tracciatura della spesa al fine di evitare abusi estranei all'intentio del legislatore. Dal punto di vista civilistico, possiamo distinguere due differenti fattispecie: titoli rappresentativi di beni: veri e propri titoli di credito (es. fede di deposito); documenti di legittimazione: documenti che "servono solo a identificare l'avente diritto alla prestazione" e a facilitare l'esecuzione del contratto

sottostante (art. 2002 c.c.). In merito ai primi non vi è alcun dubbio che trasferire a terzi un titolo rappresentativo di beni secondo le modalità di rito previste per tali documenti, corrisponde di fatto a trasferire il possesso di quei beni e la possibilità di disporne. In merito ai secondi si deve fare un'ulteriore distinzione; documenti di legittimazione che: contengono meramente la descrizione del bene o servizio che si ha diritto di ottenere esibendo il documento (buono benzina di 100 litri); oltre alla descrizione del bene o del servizio, contengono anche l'indicazione del valore nominale del bene o servizio che può essere ottenuto (buono benzina di euro 100). Nel primo caso si è di fronte ad un titolo rappresentativo di beni (assimilabile al concetto di "buoni rappresentativi" citati dall'Agenzia delle Entrate) nel secondo caso qualche dubbio, in assenza di chiare indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, si è posto. È su quest'asse che si deve cogliere positivamente l'introduzione da parte della Legge di Stabilità 2016 del concetto di "documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale" per usufruire di beni e servizi previsti non solo dal comma 3 ma anche dal comma 2 dell'art. 51 del T.u.i.r.

È auspicabile pertanto che gli Enti preposti diano il più possibile un'interpretazione estensiva favorendo, a maggior ragione se in formato elettronico, documenti di legittimazione che consentano una spesa trasversale tra il comma 2 e il comma 3 nei limiti fiscali da essi previsti.

Si pensi al concetto del c.d. carrello della spesa, accettato dall'Agenzia delle Entrate (v. risposta ad interpello mai ufficializzato 13.6.2012, n. 954551/2001) in una versione moderna che consideri la possibilità di spesa tramite una card personale con tracciatura selettiva della spesa e identificazione dei limiti fiscali di esenzione (es. acquisto beni: euro 258,23; viaggio: nessun limite; abbonamento palestra: nessun limite).

4. Trasformazione del premio monetario in premio "sociale" Nell'ultimo periodo si è assistito, per il vero in maniera molto celata, ad interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate, mai formalizzate in interpelli

pubblicati sul sito istituzionale, secondo le quali alcuni piani di Welfare Aziendale sono stati bocciati sotto il profilo della defiscalizzazione per i seguenti motivi: La fonte di finanziamento del Welfare Aziendale non può essere la retribuzione fissa o variabile; L'azienda non può mettere a disposizione un determinato importo e lasciare il dipendente scegliere se vederlo erogato in forma monetaria o in servizi; In caso di valori di welfare aziendale non utilizzati gli stessi non possono essere erogati sotto forma di denaro. Su quest'ultimo tema interviene il terzo tipo di intervento oggetto dell'analisi de qua. A mente dell'art. 1, co. 184 della L. 208/2015 il dipendente potrà trasformare, in parte o totalmente, il premio di produttività detassato in "premio sociale" spendibile quindi in servizi di Welfare Aziendale. Tale soluzione, da sempre osteggiata dall'Agenzia delle Entrate, ora è finalmente normata. È necessario a questo punto identificare correttamente la fonte del finanziamento dell'opzione per il Welfare Aziendale: il premio detassato. A tal riguardo la legge di Stabilità 2016 ripropone, in modo strutturato e pertanto non più temporaneamente, la detassazione dei premi di risultato nel settore privato. Se ciò è da vedere positivamente, tuttavia, si deve evidenziare che sono stati completamente azzerati i fondi previsti per la decontribuzione dei premi di risultato (legge 247/2007): in sostanza si favorisce il potere d'acquisto dei dipendenti ma si alza il costo del lavoro per le aziende.

Sotto l'aspetto oggettivo saranno agevolati "i premi di risultato diammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili" sulla base di quanto disporrà un futuro decreto ministeriale. Il termine "premi di risultato" sembra restringere il campo di applicazione; sicuramente tale ambito sarebbe stato ben più esteso laddove si fosse parlato più genericamente di "somme".

I premi dovranno essere previsti da accordi collettivi di II livello (territoriali e/o aziendali) in base all'articolo 51 del d.lgs 81/2015 e la defiscalizzazione è consentita per un importo massimo lordo di 2.000 euro, innalzabile a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono

pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro: condizione quest'ultima che dovrà essere definita dal DM.

Il legislatore consente l'agevolazione anche per le "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa". La fattispecie tuttavia è suggestiva: l'agevolazione anche in questo caso sembrerebbe concessa in presenza di un accordo collettivo mentre per propria natura la distribuzione degli utili è una facoltà meramente aziendale. La fattispecie sembra pertanto snaturata.

Sotto l'aspetto soggettivo, ad essere agevolati saranno i soli dipendenti del settore privato con un reddito da lavoro dipendente, nell'anno precedente, non superiore a 50.000 euro. Il beneficio consiste nell'applicazione alle somme di un'aliquota fiscale stabilita a titolo d'imposta del 10%; il lavoratore potrà rinunciare all'agevolazione.

Tuttavia, l'aspetto più innovativo della disposizione è la facoltà per il dipendente di trasformare la predetta somma detassata, in parte o totalmente, in welfare aziendale usufruendo di un ulteriore beneficio fiscale: in quest'ultimo caso, nei limiti previsti dall'articolo 51, commi 2 e 3, del T.u.i.r., vi potrebbe essere una piena esenzione fiscale in luogo dell'assoggettamento al 10%. Ma vediamo in cosa consiste l'opzione.

Il dipendente (con diritto alla detassazione) avrà facoltà di optare tra la percezione monetaria del premio; in questo caso la somma sarà detassata tramite l'applicazione dell'aliquota del 10% e con applicazione della normale contribuzione; la fruizione di opere, servizi, somme rientranti tra le categorie agevolate di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del T.u.i.r. usufruendo della maggiore defiscalizzazione (es. contribuzione cassa sanitaria, contribuzione alla previdenza complementare, buoni di acquisto, opere e servizi di utilità sociali, rimborso spese scolastiche etc.).

L'opzione de qua, denominata dalla dottrina come trasformazione del premio monetario in premio "sociale", consentirà anche di avere un paniere di servizi a cui sarà consentito l'accesso nel limite della defiscalizzazione.

L'opzione "fatta a monte" inoltre, per espressa disposizione normativa, sarà totale o parziale; la ratio della norma tuttavia dovrebbe rendere meno

critica la possibile liquidazione monetaria del residuo optato ma non consumato. Diversi sono gli aspetti che dovranno essere approfonditi e risolti dagli Enti competenti (Agenzia delle Entrate e INPS) in fase d'interpretazione della nuova disposizione. In primo luogo si deve evidenziare che il concetto di generalità o categoria di dipendente, generalmente previsto come condizione di accesso al welfare aziendale agevolato, sottostà a un vincolo reddituale (50.000 euro): pertanto dipendenti dello stesso gruppo omogeneo potranno trasformare un premio detassato in welfare aziendale defiscalizzato mentre gli altri si troveranno a pagare imposte piene non potendo sfruttare la defiscalizzazione ad hoc. Ciò tuttavia potrebbe essere in linea con le politiche generiche di Welfare ossia: aiutare i meno facoltosi.

Un secondo aspetto è collegato al diritto di opzione: esso si deve ritenere che non sorga *iure proprio* in capo al dipendente ma che debba essere istituzionalizzato in un contratto collettivo di II livello nel rispetto delle condizioni ex art. 51 del d.lgs. 81/2015. Infatti è la stessa disposizione che, al co. 187 dell'art. 1 recita "Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali".

Un terzo aspetto, forse il più spinoso, è quello relativo al regime contributivo da applicare al "premio sociale". Leggendo la relazione tecnica al provvedimento non risultano previsti costi contributivi aggiuntivi in caso di "opzione" (trasformazione del premio monetario in "premio sociale"). Ciò induce a ritenere, almeno vedendo l'impatto finanziario previsto a carico del bilancio dello Stato, che la somma detassata trasformata in welfare aziendale porterà con sé solo un'agevolazione fiscale (per il dipendente) e non anche una contributiva. Del resto è risaputo che il premio detassato è pienamente assoggetto a contributi sia a carico dipendente sia a carico azienda (fatto salvo il regime della decontribuzione non più in vigore dal 2016 per l'eliminazione della dote finanziaria ad essa dedicata). Tale soluzione è fortemente penalizzante per le aziende in quanto quest'ultime da una parte

hanno perso la decontribuzione del premio di risultato e dall'altra, pur sostituendosi in alcuni casi al welfare statale, non potranno sfruttare alcuna riduzione di costo del lavoro. Il tema richiede ulteriori approfondimenti e soprattutto chiari interventi interpretativi degli organi preposti in modo da non creare quella nebulosità che potrebbe osteggiare nuovamente la creazione dei piani di Welfare Aziendale.

In prima battuta, tuttavia, alla prudenziale conclusione sopra riportata, che imporrebbe il totale assoggettamento a contribuzione del premio sociale, si potrebbe ribattere con argomenti di carattere sistematico.

Nessuna disposizione chiarisce che ai fini fiscali e contributivi si deve dare precedenza alla fonte della somma di finanziamento (premio di produttività) rispetto alla sua destinazione. Anche se in ambito fiscale precedenti interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate avevano escluso che la fonte di finanziamento del Welfare Aziendale potesse essere il premio aziendale (anche di fonte unilaterale); tale posizione, almeno per la popolazione interessata alla detassazione, è ormai superata. A questo punto, quali le ricadute sotto l'aspetto contributivo?

La Relazione Illustrativa di presentazione del provvedimento alle Camere prevedeva: "A titolo meramente esemplificativo, le somme di cui al comma 1 potrebbero essere fruite, in tutto o in parte, sotto forma di contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale oppure sotto forma di contributi versati al fondo di previdenza complementare. Resta fermo in tali evenienze, che detti contributi non concorrerebbero alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti, rispettivamente, di 3.615,20 e 5.164,57 euro, considerando in tali importi anche quanto già cumulativamente versato nel medesimo periodo d'imposta dal datore di lavoro e dal dipendente". Lo spostamento della destinazione della somma da monetaria a contribuzione a Casse e Fondi non modifica la provenienza (il datore di lavoro); pertanto tale opzione porta a ritenere che quanto versato a Casse e Fondi sia di competenza del datore di lavoro e non del lavoratore. Come risaputo il versamento a Fondi e Casse a carico azienda è regolamentato, sotto l'aspetto contributivo, dalla lettera f) del comma 4 dell'art. 12 della

L. 153/1969 la quale prevede l'assoggettamento di tali somme al contributo di solidarietà del 10%. Quest'ultima norma assoggetta a contribuzione speciale quanto versato dal datore di lavoro a Casse e Fondi in virtù della destinazione della somma e non della provenienza monetaria. Tale regime pertanto, sotto l'aspetto sistematico, sembra non modificato dalla norma introdotta dalla Legge di Stabilità 2016. Inoltre, l'opzione del "premio sociale" e la relativa totale esenzione fiscale, così come prevista dall'art. 1, co. 184 della L. 208/2015, può essere considerato una deroga al principio di armonizzazione delle basi imponibili ex art. 6 del d.lgs. 314/1997? Sul punto è bene precisare che laddove il legislatore ha voluto derogare al principio della c.d. armonizzazione l'ha fatto formalmente e tassativamente nella norma (es. TFR, Incentivo all'esodo, Q.u.i.r., Stock Option etc.); in assenza di tale indicazione pertanto si potrebbe concludere che l'esenzione fiscale del premio sociale consentirebbe, come naturale conseguenza del predetto principio, il non assoggettamento contributivo. Il tema è stato già affrontato, per altri aspetti riguardanti la redditualità fiscale e contributiva del lavoro, dalla giurisprudenza di merito la quale sembra orientarsi verso il principio della derogabilità formalizzata al c.d principio di armonizzazione (v. Tribunale di Pinerolo, 27 aprile 2009, n. 392; Corte d'Appello di Torino, 28 giugno 2010, n. 393; Tribunale di Torino 5 maggio 2011).

In *“Norme e Tributi – Edizione del 25 Novembre 2015”* a pag. 43 in *“Il Welfare aziendale si fa spazio”* A. Antonelli scrive che il Ddl Stabilità 2016 (articolo 1, comma 94) amplia la disciplina tributaria per la promozione del cosiddetto “welfare aziendale”. Estesa l’esclusione Irpef Una della novità più significative introdotte dalla norma riguarda la riscrittura dell’articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir che consente l’esenzione da Irpef dell’utilizzazione di opere e servizi (concessi dal datore di lavoro per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto) messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti (nonché dei

loro familiari indicati all'articolo 12) anche se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale. La riscrittura del comma supera dunque i precedenti orientamenti di prassi (si veda la risoluzione 26/E/2010) che ritenevano invece queste erogazioni escluse da Irpef solo se sostenute volontariamente (quindi disciplinate da un atto unilaterale e non già da un accordo o contratto aziendale) dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale. Le modifiche normative erano attese dal mondo delle imprese in quanto, una volta approvate in via definitiva, consentiranno di inserire nelle contrattazioni aziendali forme di "pagamento in natura" che potranno avvantaggiarsi della completa detassazione fiscale e contributiva. L'età prescolare Una seconda novità riguarda la riscrittura della lettera fbis), comma 2 dell'articolo 51 del Tuir che estende le fattispecie di esenzione da Irpef per determinate somme, servizi e prestazioni (erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti) per: la fruizione, da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del Tuir (anche se non fiscalmente a carico), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi (il testo attualmente vigente fa invece riferimento ai soli asili nido anche se una interpretazione estensiva portava all'applicazione della disposizione anche alle scuole materne); la frequenza da parte dei familiari indicati all'articolo 12 del Tuir di ludoteche (vale a dire luoghi di intrattenimento di bimbi per finalità didattiche) e di centri estivi e invernali (a quest'ultimo riguardo, il testo vigente fa invece riferimento alle sole colonie climatiche); borse di studio a favore dei medesimi familiari (esenzione confermata e meglio definita dalla circolare 238/E/2000). L'assistenza ai familiari Una terza novità riguarda l'introduzione della nuova lettera fter) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir che sancisce l'esenzione per 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 (indicati nell'articolo 12) anziani o non autosufficienti. I documenti dei benefit Infine, con l'introduzione del nuovo comma 3bis dell'articolo 51 del Tuir si dispone che l'erogazione di

beni, prestazioni, opere e servizi del commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 (benefit esenti e tassati) da parte del datore di lavoro possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. Tale previsione appare di estrema rilevanza poiché esclude ora in modo più chiaro che i questi documenti (equipollenti al denaro in ambito Iva) possano essere comunque considerati retribuzione in denaro. L'applicazione delle novità Da rilevare inoltre che il comma 91 dell'art. 1 del Ddl di Stabilità in corso di approvazione subordina l'applicazione di queste disposizioni alla circostanza che le erogazioni siano effettuate in esecuzione di contratti aziendali o accordi territoriali di cui all'articolo 51 del Dlgs 81/2015. Se la norma non sarà circoscritta alla sola detassazione dei premi di produttività, sembrerebbe necessario che per beneficiare del pacchetto "welfare" le erogazioni in denaro o in natura di cui al comma 2, lettere f), fbis), e fter) dell'articolo 51 debbano essere previste da contratto di secondo livello. Deve ritenersi tuttavia che, come auspicato dalla note di lettura dei documenti elaborati dalla Camera, l'applicazione del welfare aziendale sarà sganciato dalla circostanza che le somme, i valori e i servizi siano contemplati o meno da contratti collettivi aziendali o territoriali. La relazione tecnica al provvedimento conferma che tali disposizioni entreranno in vigore dal 2016 e quindi sembra possibile che alcune erogazioni previste dai contratti di secondo livello, anche se stipulati anteriormente all'entrata in vigore delle novità, possano fruire dell'estensione delle previsioni di welfare.