

Dalla crisi del *welfare state* al *welfare* aziendale

Flexible benefits: verso una nuova forma di finanziamento indiretto all'istruzione?

di Elisa Fagnani

SOMMARIO: Introduzione. – 1. La crisi del *welfare state*. – 2. Nuove politiche di *welfare*: i *flexible benefits*. – 3. L'assenza di una disciplina sostanziale ed organica relativa al *welfare* aziendale e le indicazioni dell'Agenzia delle entrate per l'erogazione di *flexible benefits*. – 4. I *flexible benefits* nel campo dell'istruzione. – 4.1. I limiti e le condizioni per l'offerta. – 4.2. La deducibilità delle spese *ex art.* 100, c. 1, TUIR. – 4.3. La recente modifica dell'art. 51, lett. f *bis*, TUIR: una mancata opportunità di riforma complessiva?. – 5. Una prima considerazione interlocutoria circa l'utilizzo dei *flexible benefits*. – 6. Conclusioni. Una politica da incentivare?.

Introduzione

Stiamo assistendo, da alcuni anni, a una nuova tendenza nelle politiche retributive aziendali, orientate oggi ad affiancare alla tradizionale remunerazione monetaria una gamma di servizi, prestazioni e *benefits* offerti ai dipendenti che, in molti casi, ricomprende servizi di tipo socio-sanitario, ricreativo, sportivo, assistenziale e previdenziale, oltre a iniziative riguardanti il trasporto, il sostegno all'istruzione, l'acquisizione di beni di consumo e contributi per finanziamenti e mutui.

L'ampio ventaglio dei benefici che vengono offerti ai dipendenti nell'ambito di ciò che viene oramai comunemente chiamato «*welfare* aziendale» ricomprende molte iniziative che si riferiscono ad aree tradizionali del *welfare* statale oggi gravemente in crisi: previdenza, assistenza, istruzione e sanità. Il presente contributo, dopo aver individuato all'interno del *welfare* aziendale i servizi e le prestazioni che possono essere ricondotti alla categoria dei c.d. *flexible benefits*, pone in luce come tali innovativi strumenti retributivi possano coniugarsi con le tradizionali politiche di *welfare* pubblico.

In particolare, è ivi contenuta un'analisi del quadro normativo (comprensivo della recente modifica intervenuta *ex l.* n. 44/2012) entro cui si sta faticosamente sviluppando tale prassi retributiva, oltre all'indi-

viduazione delle condizioni per l'offerta e dei vantaggi/svantaggi che ne derivano (sia per l'azienda che per il lavoratore).

Inoltre, tra le varie prestazioni ascrivibili alla tipologia, il presente contributo focalizza l'attenzione sui *flexible benefits* offerti nel campo dell'istruzione in quanto questi ultimi, per le peculiarità connesse alle modalità di erogazione, risultano di particolare interesse per quanto concerne le relative prospettive di sviluppo.

1. La crisi del *welfare state*

Il rallentamento dell'economia mondiale e la critica situazione finanziaria in cui versa in Paese attualmente stanno ponendo inevitabilmente in primo piano ciò che notoriamente è il *punctum dolens* dell'impianto finanziario statale, ovvero il sistema di *welfare* inteso quale insieme di politiche ed interventi tesi a generare e promuovere beni comuni e benessere sociale¹, che possono essere ricondotti a specifiche aree dell'attività pubblica: pensioni previdenziali, sanità, istruzione, assistenza, ammortizzatori sociali².

A partire dal secolo scorso, per la realizzazione del *welfare* – che nei paesi europei è tradizionalmente a vocazione universalistica³ – un ruolo fondamentale è stato giocato dal *welfare state*, che ha poggato su un progetto di giustizia sociale fondato sulla progressività dell'imposta e sulla capacità del settore pubblico di redistribuire ricchezza⁴. Come noto, l'impegno finanziario per sostenere il *welfare state* è divenuto sempre più

¹ In letteratura modelli e definizioni sono molteplici, a seconda che si consideri la dimensione di protezione dei diritti sociali acquisiti o la promozione di iniziative a tutela dei singoli e delle comunità, che ci si concentri sulla funzione difensiva dello stato dai rischi sociali contemporanei o da quella di liberalizzazioni delle opportunità; cfr. A. BRUGNOLI, R. BONINI, *Le politiche per il welfare in Lombardia*, in L. Violini, G. Vittadini (a cura di), *La sfida del cambiamento. Superare la crisi senza sacrificare nessuno*, Rizzoli, 2012; P. DONATI, *Oltre il welfare state*, Milano, 1998; M. FERRERA, *Le trappole del welfare*, Bologna, 1999; M. HILL, *Le politiche sociali*, Bologna, 1999; I. COLOZZI, *Le nuove politiche sociali*, Roma, 2002.

² Secondo la classificazione offerta da P. BOSI, *Corso di scienza delle finanze*, Bologna, 2010.

³ Ovvero chiamato a garantire i diritti sociali ad ogni persona, indipendente dalla classe sociale e dal reddito, AA.VV., *The Oxford handbook on the welfare state*, Oxford University Press, Oxford, 2010; M. FERRERA, *Trent'anni dopo. Il welfare state europeo tra crisi e trasformazione*, in *Stato e mercato*, 81, 2007.

⁴ Così nell'introduzione a L. Violini, G. Vittadini, *op. cit.*, p. I.

rilevante e quest'ultimo è entrato progressivamente in crisi, dagli anni ottanta, per una serie di ragioni che in questa sede non è possibile ripercorrere⁵, tra le quali rientrano la globalizzazione (concausa della crisi finanziaria e che al contempo ha accentuato il bisogno di politiche di integrazione sociale e ha favorito lo scambio di conoscenze sui servizi di *welfare*) e l'adesione all'Unione europea (la quale, infatti, pone vincoli espliciti all'indebitamento dei paesi membri come forma di finanziamento delle politiche di *welfare*). A seguito della crisi economico-finanziaria esplosa nel 2008, le difficoltà ad alimentare finanziariamente tali politiche hanno imposto profondi ripensamenti circa l'architettura stessa del sistema, infiammando un dibattito che, per vero, non è limitato ai confini nazionali e che è stato avviato già da tempo, mettendo in discussione la progressiva statalizzazione del *welfare*, ovvero l'idea stessa che «il *welfare state* sia sinonimo di «*welfare* realizzato Stato» come succedaneo di una ben più significativa, organica e coerente concezione secondo cui il *welfare* è «ciò di cui lo Stato si fa garante»⁶.

Di certo, il primo e più evidente effetto della crisi è l'imminenza del collasso dello stato sociale con gli ingenti tagli di spesa che stanno incidendo proprio sui settori che tradizionalmente costituiscono il cuore del *welfare*. Oltre al sistema pensionistico, attorno cui si è immediatamente concentrata l'attenzione, si consideri il settore dell'assistenza sociale e dell'istruzione.

Quest'ultimo, infatti, è uno dei settori del *welfare* maggiormente colpiti dall'attuale fase di crisi, sul quale (per vero già da qualche anno) sono intervenuti pesanti tagli finanziari, sia nel più ampio contesto della riduzione dei costi alla PA (essendo il servizio erogato principalmente e direttamente dallo stato), sia in termini di prestazioni rivolte a studenti/famiglie per rendere loro effettivamente accessibile l'istruzione (quella obbligatoria compresa), al fine di garantire uno dei diritti sociali più

⁵ Per approfondimenti, U. ASCOLI, (a cura di) *Il welfare in Italia*, Bologna, 2012; I. COLOZZI, *Il welfare tra crisi e innovazione: paradigmi a confronto*, in L. Violini, G. Vittadini, *op. cit.* pp. 7 ss.

⁶ G. VITTADINI, T. AGASISTI, *Caratteristiche del welfare sussidiario*, in L. Violini, G. Vittadini, *op. cit.*, p. 89; per un'analisi dei sistemi basati sul *welfare state* centralista e monopolista, cfr. J. LE GRAND, *The politics of choice and competition in public services*, in *Political quarterly*, 78, 2007, pp. 207 -213, il quale afferma che non forniscono incentivi all'efficienza e all'innovazione dei servizi, sono inadeguati ai bisogni degli utenti, peccano di paternalismo e si fondano su una conoscenza superficiale dei bisogni.

importanti del nostro ordinamento, ovvero il diritto all'istruzione, diritto fondamentale che deve essere garantito a tutti indistintamente.

A titolo di esempio, si può considerare la spesa statale per l'erogazione delle borse di studio rivolte agli studenti meno abbienti in età scolare e la fornitura dei libri di testo⁷, la quale, benché non sia ancora stata drasticamente ridotta, è invariata da oltre un decennio a fronte di un maggior fabbisogno. Ben più critici risultano gli accorpamenti obbligatori dei plessi scolastici e le connesse riduzioni del personale amministrativo e dirigenziale imposte recentemente dal governo (manovra finanziaria di luglio 2011⁸ e legge di stabilità per il 2012)⁹. Altro versante del diritto in questione che sta subendo grandissime ripercussioni è quello della libertà di scelta della scuola dei figli, che, seppur costituzionalmente riconosciuto alle famiglie, è quasi totalmente posto a loro carico, dal momento che le risorse statali e regionali che erano finalizzate a tutelare tale diritto sono state drasticamente ridotte¹⁰. Parimenti critica è la situazione relativa

⁷ Art. 27, l. 23 dic. 1999, n. 448, che prevede, ai fini della fornitura gratuita, totale o parziale, dei libri di testo a favore degli alunni meno abbienti delle scuole dell'obbligo e secondarie superiori, un finanziamento di 200 miliardi di lire per il 1999. Le leggi finanziarie successive che si sono succedute hanno mantenuto la continuità nel finanziamento annuo (euro 103.291.000, cap. 7243, Min. interno: 3.3.1.3 - Altri interventi enti locali).

⁸ L'art. 19, c. 4 e 5, d.l. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in l. n. 111/2011, impone riduzioni di spesa relative all'organizzazione scolastica attraverso l'obbligatorio accorpamento delle scuole materne, elementari e medie in istituti scolastici comprensivi e la drastica diminuzione del numero delle scuole dotate di autonomia e degli incarichi di dirigente scolastico.

⁹ L'art. 4, cc. 69 e 70, l. n. 183/2011, prevede, che alle istituzioni scolastiche autonome di minore dimensione – quelle stesse citate nella note precedente – non possa essere assegnato, in via esclusiva, un posto di direttore dei servizi generali ed amministrativi, prevedendone invece l'assegnazione in comune con altre istituzioni scolastiche. Contemporaneamente, la legge di stabilità ha elevato il numero minimo di alunni previsti per avere una autonoma dirigenza scolastica – salito da 500 a 600 nelle scuole ordinarie e da 300 a 400 nelle scuole site nelle isole minori e nei comuni montani - e al sotto dei quali si prevedono forti tagli al personale amministrativo.

¹⁰ Per quanto riguarda il livello regionale, si registra un arretramento degli interventi regionali (quali i cd. buoni scuola) – anziché uno sviluppo – anche in regioni pioniere di politiche avanzate a sostegno della libertà di scelta come la Regione Lombardia, dove lo strumento ha subito un ridimensionamento, sia per quanto riguarda gli importi del buono scuola (ora, dote-libertà di scelta), sia per quanto riguarda le soglie di reddito massimo per accedervi (cfr. delib. giunta reg. 19 gennaio 2011, n. 1230, in cui viene ivi stabilito, per l'a.s. 2011/12, un tetto massimo di euro 30.000 e importi massimi differenziati da euro 650 a euro 900. Circa il livello statale, oltre all'abolizione del «buono scuola», si segnala che, salvo integrazioni oggi non previste, i contributi statali per il funzionamento delle scuole pubbliche non statali (primarie) è ridotto della metà.

al diritto allo studio universitario, con la previsione di tagli importanti alle risorse destinate a finanziare le borse di studio¹¹. A completamento del quadro relativo al *welfare* nel campo dell'istruzione dell'educazione, occorre considerare le politiche sociali per l'infanzia e la famiglia. Infatti, rispetto alla complessiva spesa sociale, in Italia una parte molto modesta del PIL è destinata a queste ultime: con poco più del 4 per cento l'Italia si colloca al penultimo posto fra i paesi OECD¹². Come da altri rilevato¹³, tra le conseguenze più immediate vi sono le ripercussioni sull'occupazione femminile, collegata alle difficoltà di accesso agli asili nido, vuoti per la distanza, per la mancanza di posti (mediamente un bambino su tre non riesce ad essere ammesso) o perché troppo cari (ad esempio, in Lombardia la retta mensile in un nido comunale è di circa euro 400 al mese¹⁴, mentre i costi di un nido privato sono spesso inaccessibili).

Ciò detto, non è possibile aspettarsi che i servizi che lo Stato non riesce più a garantire possano essere facilmente «acquistati» sul mercato. Infatti, il secondo potente effetto della crisi attuale sta incidendo, come noto, sul potere d'acquisto degli stipendi¹⁵; non solo il *welfare state* non è più in grado di rispondere alle necessità attuali, ma anche la platea dei

¹¹ Si consideri il Fondo integrativo statale, il quale costituisce la principale fonte per l'erogazione delle borse di studio universitarie. Mentre lo stanziamento a valere sul fondo, prima della crisi finanziaria, era consistente (ad esempio, le risorse per il 2009 ammontavano a euro 246,459 mln), gli stanziamenti previsti per il prossimo triennio (legge finanziaria per il 2012 (l. n. 183/2011, Tab. C)) non sono certamente incoraggianti: 2012 - euro 24.955 mln.; 2013 - euro 12.529 mln.; 2014 - euro 12.529 mln. Per vero, per quest'anno è stato posto provvisorio rimedio con ulteriori stanziamenti (dovrebbero essere disponibili, infatti, euro 150 mln *ex art. 33, c. 27, l. n. 183/2011 e, a decorrere dal 2012, euro 500.000 ex d.lgs. n. 68/2012*).

¹² Cfr. OECD, *Family database*, dati 2008, www.oecd.org.

¹³ Per un approfondimento, BANCA D'ITALIA, *Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia: i fattori di offerta e di domanda*, in *Questioni di economia e finanze*, 2008.

¹⁴ Cfr. CITTADINANZATTIVA, *Dossier nidi comunali*, 2010, www.cittadinanzattiva.it.

¹⁵ Dalla relazione annuale di Bankitalia emerge che il reddito reale delle famiglie italiane è cresciuto tra il 2000 e il 2010 appena del 6,2 per cento (da euro 18.358 a euro 19.495) ma, mentre nei nuclei con capofamiglia lavoratore autonomo il reddito è cresciuto del 15,7 per cento, nelle famiglie di operai, apprendisti e commessi il reddito è diminuito nel decennio del 3,2 per cento. Nello stesso periodo il reddito reale equivalente disponibile delle famiglie di dirigenti è cresciuto dell'8 per cento mentre in quelle di pensionati del 9,8 per cento. Se si guarda al periodo della crisi il calo è consistente non solo per il reddito reale disponibile delle famiglie di operai (da euro 14.485 nel 2006 a euro 13.249 nel 2010 - calo del 8,5 per cento) ma anche per quello delle famiglie di dirigenti (passate da euro 43.825 nel 2006 a euro 38.065 nel 2010 - calo del 13,1 per cento) e dei lavoratori autonomi (da euro 28.721 a euro 26.136 - calo del 9 per cento). Cfr. R. BAGNOLI, *Bankitalia, il confronto dei redditi Operai*, in *Corriere della sera*, 11 giugno 2012.

soggetti che necessitano di interventi di vario genere si sta ampliando sensibilmente.

Infine, oltre alle difficoltà finanziarie e del *welfare* pubblico sopra accennate, occorre rilevare anche il manifestarsi da parte di tutti i lavoratori di nuovi bisogni, sempre più differenziati, che non trovano risposta nel sistema pubblico e che delineano nuove aree di intervento: basti considerare le esigenze di cura ed assistenza delle persone, dei dipendenti e delle loro famiglie, dai bambini agli anziani, la necessità di conciliazione e di condivisione dei ruoli all'interno della famiglia, l'equilibrio nel rapporto fra tempi di vita e di lavoro e la gestione del tempo rispetto alle priorità della persona nel corso della vita, l'ausilio nell'adempimento delle pratiche amministrative e burocratiche personali relative alla propria abitazione e ai propri figli e la necessità di costituirsi una rendita pensionistica integrativa più elevata attraverso l'adesione a forme di previdenza complementare. Tali nuove esigenze si aprono in conseguenze degli enormi cambiamenti sociali, dalla complessità della vita moderna, dall'amplificarsi dei compiti sociali e funzionali che il singolo deve svolgere, il mutato ruolo della donna all'interno della famiglia, il modificato sistema previdenziale che, riducendo l'aspettativa nei confronti del trattamento pensionistico derivante dalla previdenza pubblica e obbligatoria, preme fortemente i lavoratori verso la costituzione di fondi pensioni integrativi e, in ultimo, l'allungamento dell'età pensionabile che riduce ulteriormente le possibilità di avere un supporto dai genitori nella cura dei figli, oltre che rispetto ad altre incombenze.

2. Nuove politiche di *welfare*: i *flexible benefits*

Nel difficile contesto sopradescritto, alcune realtà imprenditoriali, nelle pieghe di una legislazione stagnante hanno iniziato a sfruttare alcuni benefici fiscali rispolverando specifiche previsioni dell'attuale regime tributario - sino a poco tempo fa ritenute di secondario interesse - riadattandole alle nuove esigenze e potenziando la parte variabile della retribuzione, attraverso l'offerta di una serie variegata di *benefit* da cui il dipendente può trarre analogo o maggior beneficio (in termini di servizi e in termini di regime fiscale) e che, in molti casi, all'azienda comporta minori oneri.

In buona sostanza, a fronte dei minori introiti delle aziende, alcune di esse hanno scelto di agire, anziché tagliando premi o riducendo la parte

variabile della retribuzione, di allocare meglio le risorse, ingegnandosi a trovare sistemi per compensare i propri dipendenti con trattamenti che fossero altrettanto favorevoli e premianti (interesse non solo del dipendente, ma anche dell'azienda stessa) ma a minor costo.

Ed ecco che, soprattutto dal 2009, in alcune grandi aziende¹⁶ l'offerta di servizi e prestazioni ai dipendenti si è ampliata, fino a ricomprendere, oltre a *benefit* oramai tradizionali, quali la macchina, il PC, telefono cellulare e premi *cash*, servizi di tipo socio-sanitario, ricreativo, sportivo, assistenziale e previdenziale, oltre a iniziative riguardanti il trasporto collettivo, il sostegno all'istruzione, l'acquisizione di beni di consumo, polizze infortuni *extra*-professionali e contributi per finanziamenti e mutui.

Naturalmente, più è ampio il *set* di benefici offerto, più lo stesso è in grado realmente di rispondere e di venire incontro a quell'ampiezza di esigenze di cui si è detto, considerando che, a legislazione vigente, è possibile sperimentare una vasta gamma di soluzioni.

Sebbene una rassegna completa dei servizi e prestazioni che le aziende stanno ponendo in essere non sia in questa sede possibile, può essere utile fornire un quadro di sintesi delle stesse, al fine di evidenziare l'ampiezza del ventaglio dei benefici che vengono oggi offerti ai dipendenti nell'ambito di ciò che viene oramai comunemente chiamato «*welfare* aziendale». Quest'ultimo racchiude in sé, oltre ai *benefit* di seguito sinteticamente richiamati, anche gli interventi per la conciliazione famiglia-lavoro e le iniziative *work-life balance*¹⁷, quali, ad esempio, gli orari flessibili, il *part-time*, i congedi e i permessi per motivi di cura e assistenza a familiari, programmi di ferie flessibili e il telelavoro. Questi interventi, incentivati anche da specifiche politiche pubbliche (per le più svariate e condivisibili ragioni), non nascono prettamente su iniziativa aziendale ma, sino a poco tempo fa, costituivano nella prassi l'unica declinazione di *welfare* aziendale. Oggi, tali misure sono affiancate da una serie di servizi e prestazioni (sotto forma di *benefit*) che si riferiscono anche a

¹⁶ Oltre al notissimo caso di Luxottica, indicato dalla letteratura come pioniere in tale settore, si possono annoverare altri casi noti - cui si accenna in seguito - come Alitalia, Tetra Pak di Modena, banca Intesa Sanpaolo, Banca Unicredit, Mediaset, SAS Institute, Vodafone, oltre ai numerosi raccolti in R. CARAGNANO *et al.* (a cura di), *Modelli di welfare integrato*, in *ADAPT Bollettino speciale*, 10, 2011.

¹⁷ Cfr., da ultimo, l'Intesa Governo-parti sociali del 7 marzo 2011, nella quale, con riferimento alle politiche conciliative, si parla espressamente di «forme di *welfare* aziendale» quale strumenti atti a migliorare il *work-life balance*.

tradizionali aree del *welfare* pubblico e che vengono offerti ai dipendenti a costi ridotti o addirittura azzerati, in alcuni casi grazie a convenzioni vantaggiose che aziende di grandi dimensioni possono stipulare con i vari fornitori esterni, in altri casi i servizi sono erogati direttamente dall'azienda. Generalmente le prestazioni sono frutto dell'iniziativa del datore e volontariamente sostenute dallo stesso, ma in taluni casi le prestazioni si collocano nell'ambito di ampi accordi sindacali¹⁸. Per prestazioni specifiche, inoltre, vengono creati appositi fondi finanziari¹⁹ alimentati, per ogni dipendente, dall'azienda (che ne trae vantaggio, dal momento che sulla parte di salario conferito al fondo gli oneri fiscali e contributivi sono inferiori).

Nello specifico, le prestazioni possono essere raggruppate in sei aree.

a) *Sanità e assistenza*. In tale area rientrano una vasta gamma di servizi offerti ai dipendenti ed estese, in molti casi, anche ai familiari del dipendente. Si segnalano, l'assistenza sanitaria²⁰ e i servizi di tipo socio-sanitario, come *check up* medici, cure termali, cure e visite dentistiche ed odontoiatriche, visite specialistiche presso centri convenzionati o a rimborso spese, spese ospedaliere e di alta diagnostica (tramite polizza di

¹⁸ Si può ricordare, ad esempio, l'innovativo accordo di Luxottica del 17 ottobre 2011, ma anche altre realtà hanno già sottoscritto accordi, come Sea, Nestlé, Kraft, Barilla, Colussi e il gruppo Marzotto (cfr. M. CEREDA, *Benefit anticrisi*, in *Avvenire*, 18 gennaio 2012).

¹⁹ Così ad esempio, per la sanità integrativa nel settore delle lavanderie industriali, per il quale è stato siglato un accordo già nel 2008. Analogamente, a febbraio del 2009, Luxottica (anticipando il percorso che il contratto nazionale prevede[va] di realizzare per costituire un sistema di *welfare* sanitario integrativo per tutti i lavoratori del settore dell'occhialeria entro il 31 dicembre 2011), ha creato un apposito fondo, cioè un conto corrente bancario dove l'azienda accumula risorse.

²⁰ Per fornire un riferimento concreto, si consideri il caso Luxottica per il quale si rimanda a R. CARAGNANO, *Un nuovo modello di welfare aziendale: l'esperienza Luxottica*, in *Dir. rel. Ind.*, IV, 2010, pp. 1171-1175. In particolare, il servizio di assistenza sanitaria si colloca nella contrattazione sindacale (cfr. CCNL dell'occhialeria del 9 aprile 2008, rinnovato il 20 febbraio 2010, che ha demandato alle parti la possibilità di prevedere, in sede di contrattazione aziendale, un inizio anticipato del *welfare* purché finalizzato al tema dell'assistenza sanitaria integrativa) e «viene finanziato con un contributo a carico del datore di lavoro nella misura di euro 175 per ciascun lavoratore aderente per un periodo di 12 mesi (...)». È interessante notare come l'ambito di applicazione del programma di assistenza sanitaria è «studiato e programmato per tutti i dipendenti senza alcuna distinzione tra dipendenti sani e ammalati» e che il dipendente, oltre a restare naturalmente sempre in carico al SSN, possa accedere, per le prestazioni aggiuntive, ai servizi della cassa senza esborso economico. Per gestire la cassa, l'azienda ha acquistato il prodotto da un *broker* esterno specializzato in polizze sanitarie.

assicurazione sanitaria)²¹, programmi di prevenzione (es. dietologia, educazione alimentare), servizi ai familiari portatori di *handicap*, assistenza sociale anche domiciliare, assistenza ai malati terminali, servizi legati alla cura degli anziani (badanti) e alla cura dei figli piccoli (*baby sitting*, *campus* estivi, contributi monetari aggiuntivi a tutela della maternità).

b) *Previdenza*. All'area dei servizi previdenziali possono essere ricondotte, oltre ai contributi versati dal datore di lavoro per polizze di assicurazione sanitaria sopraccennate (che spesso coprono l'intero nucleo familiare), le polizze infortuni professionali ed *extra*-professionali, la copertura in caso di morte e invalidità e il settore della previdenza complementare. Quest'ultimo risulta di particolare interesse, in quanto la possibilità di costituirsi una pensione integrativa rispetto a quella garantita (?) dalla previdenza obbligatoria si sta imponendo progressivamente come una necessità, soprattutto per i lavoratori più giovani. Così, è sempre più diffusa la partecipazione del datore di lavoro all'alimentazione alla forma pensionistica complementare cui aderisce il lavoratore (collettiva o individuale che sia), attraverso il versamento da parte dell'azienda per conto del dipendente di una quota annuale in favore di piani pensione integrativi, la cui misura viene stabilita in cifra fissa o in percentuale della retribuzione (calcolata sulla base del TFR o di elementi particolari della retribuzione stessa).

c) *Finanziamenti*. In tale ambito rientrano i prestiti aziendali (erogati direttamente dall'azienda) e la contribuzione del datore di quota parte degli interessi passivi dovuti in base al piano di ammortamento su mutui e finanziamenti, con erogazione diretta sul conto corrente che il dipendente ha dedicato al pagamento del finanziamento (erogato dall'istituto di credito scelto liberamente dal dipendente).

d) *Istruzione*. Si collocano in tale area i contributi per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche, l'erogazione di borse di studio e sussidi allo studio per i familiari e il rimborso per l'acquisto dei libri di testo.

e) *Ricreazione, sport e cultura*. Vi rientrano le agevolazioni su attività culturali latamente intese e i servizi ricreativi e sportivi, erogati di-

²¹ A titolo esemplificativo si consideri il caso Mediaset, che offre una polizza sanitaria – a copertura gratuita per il lavoratore ed estendibile (a pagamento) ai congiunti – che garantisce analisi, esami, visite presso strutture convenzionate di primo livello, pubbliche e private. Con tale polizza, ad esempio, un nucleo familiare ha diritto a euro 3.000 di cure dal dentista e ogni dipendente e a un *check up* completo annuale. Cfr. M. CEREDA, *Benefit e welfare migliorano la vita in azienda*, in *www.cislMilano.it*, 12 giugno 2012.

rettamente (ad esempio tramite palestre aziendali) o indirettamente, tramite sconti o rimborsi sugli abbonamenti presso palestre convenzionate, centri sportivi e piscine, teatri, cinema, centri culturali, riviste e giornali, viaggi di interesse culturale o religioso, corsi di lingue e di formazione *extra* professionale, di musica, arte, fotografia, etc.

f) *Beni di consumo e altri servizi alla persona*. Si segnalano, innanzitutto, i servizi legati alla ristorazione: oltre alle mense aziendali gestite direttamente o da terzi con *ticket* e ai diffusissimi buoni pasti, inizia a diffondersi il c.d. carrello della spesa, che consente l'acquisizione di beni di consumo, come opportunità di fare la spesa on line di generi alimentari a km zero, con consegna direttamente nella sede di lavoro, oppure tramite buoni da spendere in prodotti alimentari. A ciò si aggiungono una serie di servizi di carattere personale, come la possibilità di prenotare *babysitter*, infermieri, badanti, imprese di pulizie, acquistando prestazioni occasionali o pacchetti con un certo numero di ore di servizio. Inoltre, si segnalano generici servizi di cura alla persona (*beauty* e *wellness*); servizi di lavanderia; i servizi legati ai trasporti (che oggi si estendono ai trasporti collettivi da casa al lavoro, al *car sharing*, agli sconti sugli abbonamenti del trasporto pubblico, opportunità di parcheggio gratuito); la consulenza fiscale e legale; l'assistenza per lo svolgimento di pratiche personali e burocratiche, cui si può associare addirittura la nascita della figura del «maggior-domo aziendale» (per il disbrigo delle faccende più disparate, fino a portare i vestiti in tintoria e fare la fila in posta).

Molti dei servizi/prestazioni appena visti corrispondono ai più tradizionali *fringe benefit* e non tutti rientrano nel campo delle agevolazioni fiscali e contributive: l'azienda ben potrà infatti ritenere di metterli a disposizione anche senza sgravi, al fine di ampliare il *set* dell'offerta.

Genericamente si può affermare che le aziende che hanno attivato piani consistenti di *welfare* aziendale, hanno ripensato i propri sistemi di *compensation* e di *total reward* facendo confluire molti dei predetti *benefit* dentro i propri «pacchetti» di *welfare* aziendali, spesso eliminando quelli che non sono soggetti ad agevolazioni fiscali e puntando su quelli la cui utilità è risultata maggiormente percepita (servizi alla famiglia *in primis*, come si dirà): non più incrementi salariali monetizzati, ma strumenti alternativi come la costruzione di panieri di beni e servizi da offrire al dipendente per il soddisfacimento dei suoi bisogni primari, come integrazione della disponibilità di consumo diretta.

Vengono così introdotti anche in Italia i cd. *flexible benefits*, nuova frontiera dell'agevolazione in termini di retribuzione non-convenzionale²², che, prendendo le mosse dagli schemi di retribuzione flessibile originariamente sviluppati negli *States* e avvalendosi delle agevolazioni attualmente previste in Italia sia in termini fiscali che contributivi, utilizza la leva fiscale per sostituire o integrare parte della retribuzione accessoria inquadrandola all'interno di iniziative aziendali dirette a fornire utilità al dipendente nella stessa misura in cui normalmente queste vengono acquistate esternamente sotto forma di servizi, incrementando il potere di acquisto delle famiglie e contemporaneamente riducendo il costo del lavoro per l'azienda, che non dovrà corrispondere i contributi previdenziali sulla porzione oggetto di *flexible benefit*, risparmiando, in alcuni casi, anche in termini di Irap.

La ricognizione sopraesposta, seppur sommaria, rende evidente come i sistemi di *benefit* e di welfare aziendale non si pongono in contraddizione con la base di *welfare* pubblico, essendo invece in grado di integrarlo migliorandone le risposte a livello di qualità della vita e benessere delle persone. A riguardo, si segnala che tali *benefit* hanno raggiunto un grado molto elevato di sviluppo e di varietà anche in Paesi con una forte impronta di Stato sociale, come quelli del nord Europa.

Tale nuova politica retributiva merita di essere segnalata sotto almeno tre profili. Come la dottrina giuslavoristica e aziendalistica ha rilevato ormai da tempo, tali iniziative sono finalizzate all'*engagement*, a fidelizzare il lavoratore, a migliorare il clima aziendale, ad attrarre e far rimanere in azienda risorse umane più qualificate, limitare l'assenteismo, il *turn over* e i costi a quest'ultimo connessi²³. Sin dai suoi avvii, anche sperimentali, è stata pertanto oggetto di attenzione e di interesse innanzitutto in un ottica imprenditoriale di sviluppo di politiche più innovative di HR (*Human Resources*), ovvero di una funzione che oggi considerata strategica per lo sviluppo aziendale. Come si evince anche dalla letteratura

²² Così li definisce G. FATALI, *Introduzione. L'osservatorio HRC-Tower Watson*, in F. Carniol, E. Cesarini, G. Fatali (a cura di), *Employee value proposition & flexible benefit*, Milano, 2012, p. 19.

²³ Tra gli studi più interessanti, la ricerca commissionata dal ministero della famiglia tedesco alla Prognos AG di Berlino, *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen*, 2005, in www.bmfsfj.de, richiamata in P. Donati, R. Prandini (a cura di), *La conciliazione famiglia-lavoro nelle piccole e medie imprese*, Milano, 2009 e ivi altri spunti.

manageriale e del settore HR, dalla logica di *compensation* (retribuzione fissa) e di *total cash reward* (dagli anni Ottanta/Novanta, con l'introduzione dell'incentivazione), si è passati nel 2000 al concetto di *total reward*, come sistema retributivo che prevede, oltre alle componenti monetarie, anche *benefits/perquisites*, ovvero beni e servizi offerti ai dipendenti ad utilizzo differito o immediato, al fine di attrarre e motivare le persone per raggiungere gli obiettivi di *business*²⁴.

Inoltre, studi di settore²⁵ hanno recentemente rilevato una generalizzata insoddisfazione rispetto ai sistemi di retribuzione aziendali, e mostrano come l'attenzione dei lavoratori (59 per cento) sia spostata verso una crescente domanda di servizi piuttosto che sull'aspetto economico. È rilevante notare come la stragrande maggioranza (88,5 per cento) dei lavoratori indichi, tra i servizi primari di maggior interesse quelli legati a persona e nucleo familiare; vengono indicati anche l'asilo nido aziendale e assistenza a bambini ed anziani. La pressante richiesta di servizi per la famiglia pare essere una riconferma di quanto detto circa la debolezza dell'assistenza pubblica, il basso potere d'acquisto causato dalla crisi, la minor disponibilità di nonni e la maggior presenza femminile sul lavoro. Esigenze più marcate, naturalmente, per i lavoratori con familiari a carico e per le famiglie numerose, sulle quali le spese correnti per i figli (quali spese mediche, istruzione) incidono in maniera consistente.

Infine, tali prassi aumentano il potere di spesa della retribuzione, in quanto il lavoratore può ottenere, in termini reali, un reddito più elevato per quella parte di retribuzione variabile che viene erogata anziché *cash* in busta paga – come premio, per esempio - in determinati servizi e prestazioni). Tale prassi, insomma, va a colmare un *gap* che diviene più evidente man mano che gli effetti degli crisi si acquiscono, ovvero la distanza tra stipendio percepito e reddito reale disponibile delle famiglie, in quanto il dipendente, sulla quota di retribuzione percepita sotto forma

²⁴ Per vero, la letteratura più recente si riferisce ora al concetto di EVP (*Employee Value Proposition*), che dovrebbe integrare il *total reward* con ulteriori elementi, anche intangibili, quali lo sviluppo professionale, il clima aziendale, il *work-life balance*, etc. ...

²⁵ Da ultimo, l'indagine condotta da AstraRicerche, (riferita all'anno 2011) per conto di Edenred (operatore nel mercato dei buoni pasto) che ha coinvolto dipendenti e lavoratori di aziende italiane di varie dimensioni, confrontando e valutando i bisogni e il grado di soddisfazione percepito all'interno della propria realtà lavorativa rispetto ai servizi offerti. EDENRED, *Perché i progetti di Welfare falliscono? Falsi miti e azioni concrete per un welfare di successo*, RedPapers, in www.ticketrestaurant.it, 2012.

di *benefit*, ottiene un netto da spendere in servizi per un importo decisamente superiore, che per l'azienda non solo non comporta costi aggiuntivi, ma, anzi, può comportare un risparmio. Tale vantaggio è ovviamente evidente se si considera che il cuneo fiscale italiano, il più alto dei paesi del G8, rappresenta notoriamente un limite per le aziende, soprattutto quando intendono gratificare il dipendente e si ritrovano a fare i conti con il divario tra costo del lavoro ed il valore effettivamente goduto dal collaboratore.

Può essere utile chiarire quanto detto con esempio spannometrico. Ipotizzando che il datore voglia erogare un premio di produzione di euro 1.000 *cash* ai propri dipendenti, l'azienda spenderà, considerando gli oneri contributivi e fiscali, circa euro 1.300 per ogni premio. Il dipendente, inoltre, non riceverà effettivamente l'intero importo netto di euro 1.000, poiché anche il suo premio è soggetto a tassazione, in quanto quest'ultimo entrerebbe a far parte a tutti gli effetti del proprio «reddito da lavoro dipendente»: il suo netto si aggirerà, al più, intorno a euro 650. Viceversa, predisponendo *flexible benefits*, il datore anziché erogare un premio in danaro, mette a disposizione del dipendente un servizio, un rimborso o una prestazione a scelta del dipendente per soddisfare a una sua necessità, del valore di euro 1.000. Così il dipendente usufruirà di un servizio per il valore effettivo di euro 1.000 - e non di soli euro 650 - e l'azienda avrà risparmiato euro 300 in oneri contributivi e fiscali. A questo punto, poiché l'operazione sarebbe comunque a costo zero, nulla impedirà all'azienda di decidere di erogare servizi per euro 1.300, raddoppiando in termini di utilità il beneficio che sino a ieri era erogato solo in danaro (cioè un netto di euro 650).

3. L'assenza di una disciplina sostanziale ed organica relativa al *welfare* aziendale e le indicazioni dell'Agenzia delle entrate per l'erogazione di *flexible benefits*

Una delle ragioni per cui il *welfare* aziendale non è ancora entrato nella cultura aziendale italiana è dovuto a molti fattori, uno fra questi è certamente l'assenza di un quadro normativo unitario ed univoco entro cui le aziende possano muoversi agilmente.

Infatti, seppure nell'ordinamento si rinvengano disposizioni volte ad agevolare interventi di favore sul versante della conciliazione vita-la-

voro, della famiglia, della genitorialità, e del generale benessere dei lavoratori - cui si aggiungono legislazioni regionali molto attente alle politiche conciliative - non esiste in Italia una disciplina apposita che si occupi di regolamentare quella che è una prassi sempre più diffusa, ovvero la predisposizione di piani *welfare* aziendale. Tutt'oggi, si può dunque parlare di un insieme di misure che si rinvergono in maniera disorganica nel sistema legislativo italiano; pertanto la definizione dello stato dell'arte sulle politiche retributive e l'implementazione di simili forme di *welfare* sono affidati all'iniziativa, all'interpretazione e alle sperimentazioni attuate nelle aziende.

Come da altri affermato²⁶, il «*welfare* aziendale è un fenomeno che, sotto il profilo giuridico sostanziale, si presenta assolutamente disorganico ed a-sistematico, essendo riconducibile a diversi ed eterogenei ambiti normativi»: per un verso, la previdenza e l'assistenza integrativa e/o complementare²⁷; per l'altro, le forme di retribuzione non monetarie (*fringe benefits*, retribuzione in natura, beni e servizi aziendali per la generalità o per categorie di dipendenti o loro familiari).

Queste ultime, su cui si focalizza il presente contributo, vengono in rilievo sotto il profilo giuridico esclusivamente nella loro dimensione fiscale, e rinvergono la normativa di riferimento negli artt. 51 e 100 TUIR.

Per quanto concerne la retribuzione, il TUIR stabilisce innanzitutto il principio generale della totale tassabilità dei redditi da lavoro (art. 51, c. 1), secondo il quale tutte le somme e i valori in genere corrisposti dal datore di lavoro e percepiti in relazione al rapporto di lavoro (a qualunque titolo percepiti, erogazioni liberali comprese) entrano a far parte del reddito da lavoro dipendente e sono dunque soggetti a tassazione.

Il secondo comma pone invece una serie di deroghe al suddetto principio, ovvero un elenco di prestazioni, beni e servizi che non vi rientrano e che, dunque, possono essere elargiti al dipendente con agevolazioni fiscali e contributive. È esattamente all'interno di quest'area che si stanno muovendo le politiche retributive ascrivibili ai *flexible benefits* (noti anche come «*flex*»), andando ad sostituire parte della retribuizio-

²⁶ Così si esprime A. TURSI, *Welfare aziendale e trattamento fiscale in Percorsi di secondo welfare*, 2012, www.secondowelfare.it.

²⁷ L'ampio ambito è comprensivo della «previdenza complementare» propriamente detta (d.lgs. n. 252/2005); dell'assistenza sanitaria integrativa (art. 9, d.lgs. n. 502/1992 e, da ultimo, d.m. 27 ottobre 2009); dei cosiddetti «ammortizzatori sociali contrattuali» (art. 2, c. 28, l. n. 662/1996).

ne variabile²⁸ con misure che, a legislazione vigente, risultano più o meno esplicitamente detassate: contributi previdenziali e assistenziali e di assistenza sanitaria versati sia dal lavoratore che dal datore²⁹; erogazioni liberali in occasione di festività o di rilevanti esigenze personali del dipendente (fino al 2008)³⁰; somministrazione di vitto (fino a euro 5,29 al giorno); prestazioni di servizi di trasporto collettivo (predisposte dal datore o da terzi, esercenti servizi pubblici compresi); azioni offerte alla generalità dei dipendenti entro un certo importo³¹; spese mediche e di assistenza specifica.

Si tenga presente che le suddette previsioni sono dettagliate nel testo unico, ma sussistono ampi margini d'incertezza nella concreta applicazione (dovuti in parte al fatto che la normativa è troppo datata), cui ha dovuto spesso sopperire l'amministrazione finanziaria con risoluzioni e pareri; tuttavia non sempre l'Agenzia delle entrate può risultare esaustiva e, talvolta, le risoluzioni hanno a loro volta ambiti di interpretazione più o meno vasti risultando così fonte di ulteriore incertezza, con la quale l'azienda dovrà fare i conti nel momento in cui decide di erogare tali prestazioni.

Generalmente i servizi di *welfare* oggetto di agevolazione sono riservati alla «generalità» o a «categorie di dipendenti» (con tutta l'incertezza della genericità del riferimento, cui ha nuovamente, sopperito l'amministrazione finanziaria)³², ma vi sono anche taluni *fringe benefits* «individuali» (non necessariamente riservati ai *managers*), quali i compensi in natura fino a euro 258, l'auto aziendale, i prestiti, la concessione in uso di fabbricati.

²⁸ Possono essere utilizzati plurime voci della retribuzione: straordinari, premio aziendale, permessi non goduti, *bonus* (sistema incentivante), strenne natalizie, contributo figli 4-12 anni, contributo per familiari disabili, etc. Ciò che rileva è che sia data la possibilità al dipendente di scegliere se devolvere o meno la parte variabile della retribuzione ed in quale misura.

²⁹ La deducibilità fiscale dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari è limitata ad euro 5.164 e quella dei contributi di assistenza sanitaria integrativa ad euro 3.615.

³⁰ La l. n. 126/2008 ha infatti eliminato il suddetto regime di vantaggio fiscale precedentemente vigente.

³¹ Il regime è compatibile per l'offerta di azioni «alla generalità dei dipendenti» entro il tetto di euro 2.066, è stata invece eliminata nel 2008 la fiscalità di vantaggio per le *stock options*.

³² Cfr. circolari Agenzia delle entrate nn. 326/1997, 188/1998 e 238/2000, che chiariscono come si debba intendere per «categoria di dipendenti» un gruppo omogeneo di dipendenti, una determinata tipologia, non essendo necessario riferirsi alle sole categorie civilistiche.

Oltre alle erogazioni in natura, cui va certamente il *favor* della disciplina, si rinvencono nel TUIR due specifiche disposizioni di particolare interesse, contenute nell'art. 51, c. 2, lett. f e f *bis* in quanto in quest'ambito si stanno sviluppando interessanti novità, poiché tali due previsioni costituiscono un'apertura per l'accesso di prestazioni che costituiscono, direttamente o indirettamente, dei rimborsi.

La prima (lett. f afferma che non concorrono a formare il reddito del lavoratore «l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al c. 1 dell'art. 100 (...)»), ovvero le opere e i servizi messi a disposizione dal datore di lavoro per fini di utilità sociale: «educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto»³³. La fruizione di tali servizi può essere estesa anche ai «soggetti indicati nell'articolo 12» ovvero ai familiari del dipendente.

È bene precisare che la disposizione si riferisce a «opere o servizi», e non a somme erogate (a titolo di anticipo o di rimborso spese) seppur riconducibili alle suddette finalità. Infatti come chiaramente si è espressa l'amministrazione finanziaria con la risoluzione n. 34/2004, affinché la realizzazione delle opere e servizi possa rientrare nella fattispecie in esame, è necessario che il dipendente non intervenga né nel pagamento né, in generale, nel rapporto contrattuale con il terzo fornitore. Dunque, sono ricomprese nelle agevolazioni non solamente le prestazioni erogate da strutture interne alla società, ma anche quelle erogate indirettamente tramite servizi offerti da soggetti terzi. Tale apertura è volta a non penalizzare le aziende più piccole, le quali resterebbero *de facto* escluse, non disponendo di utenza interna sufficientemente numerosa per poter ammortizzare i costi di servizi che comporterebbero avviamenti e gestioni troppo onerosi (si pensi ai nidi aziendali). D'altro canto, poiché si è detto che non è prevista la possibilità che il datore eroghi direttamente somme di denaro al dipendente, è necessario che l'azienda si appoggi ad enti che si pongano a un livello intermedio nella filiera datore-terzo fornitore-dipendente/fruitori del servizio. In altre parole, preclusa la via di anticipi e rimborsi, per l'individuazione di un *set* sufficientemente ampio di servizi

³³ L'art. 100, c. 1, recita infatti: «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».

e una gestione ottimale di queste tipologie di *flexible benefits*, le aziende dovranno appoggiarsi a società di servizi esterne, le quali si occuperanno dei convenzionamenti (agenzie di viaggio, librerie, teatri, palestre, centri di assistenza sanitaria, dentisti, e via dicendo), dei controlli sulla corretta utilizzazione dei servizi, della rendicontazione, della comunicazione al personale circa i servizi a disposizione, delle analisi circa aspettative e bisogni da parte dell'utenza, indagini di *customer satisfaction*, etc. Si tratta, insomma, di una serie di attività di cui certamente non potrà occuparsi una piccola-media azienda, e che una grande azienda, invece, sarà propensa ad esternalizzare nella misura più ampia possibile.

Un'ulteriore precisazione intervenuta, che peraltro è il passaggio più criticato³⁴ dell'interpretazione fornita dall'amministrazione, riguarda l'elemento della volontarietà della prestazione. Infatti, come è stato chiarito, affinché l'utilizzazione delle opere/servizi sia esclusa dal reddito, è necessario che il datore sostenga volontariamente la spesa e non in adempimento di un vincolo contrattuale: la volontarietà sembra, assurdamamente, escludere il vantaggio fiscale se il beneficio è contemplato da un accordo collettivo³⁵. Vi sono, dunque, «margini di ambiguità e contraddizioni sistematiche circa il requisito della volontarietà, che rende imponi-

³⁴ Cfr., ad esempio, l'o.d.g. della Camera dei deputati, XVI legislatura, con riferimento al d.d.l. (A.C. 5109 -A/R) – conversione in legge, con modificazioni, del d. l. 2 marzo 2012, n. 16, recante disposizioni urgenti in materia di semplificazioni tributarie, di efficientamento e potenziamento delle procedure di accertamento; seduta 19 aprile 2012 (All. A), relativo all'impegno del Governo «ad adottare le iniziative di natura legislativa ritenute più opportune al fine di perfezionare le norme del TUIR per consentire un ampliamento delle modalità di impiego dell'incentivazione esistente», nel quale viene sottolineata la stridente contraddizione della risoluzione nei termini precisati.

³⁵ Tale lettura restrittiva, peraltro, è in aperta contraddizione con quanto precisato dalla stessa amministrazione pochi anni prima (circ. nn. 326/1997 e 238/1998). Con la prima, in particolare, affermava con estrema chiarezza che «(...) il riferimento contenuto nella lettera f) (...), è effettuato *soltanto per individuare le finalità* in esso previste, (...), 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*». Tale contraddizione è rilevata anche in G. STANCATI, A. BARUTI, «*Check-up* medici gratuiti ai dipendenti», in *Corr. trib.*, 2004, pp. 1443 ss. Per un commento critico rispetto ai richiamati precedenti cfr. F. CROVATO, *Il lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi*, Padova, 2001, pp. 396 ss.; ancora più drasticamente, F. DELLI FALCONI, G. MARIANETTI, *Riflessi fiscali delle politiche di «flexible benefits»*, in *Corr. trib.*, 2011, pp. 3951 ss. rilevano come mancherebbe in ogni caso la volontarietà: dal momento che il dipendente «concorda» con il datore il proprio pacchetto retributivo, lo specifico accordo contrattuale con il datore escluderebbe la volontarietà.

bili i servizi di *welfare* aziendale contemplati dalla contrattazione collettiva, ponendosi in stridente contraddizione con le previsioni in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, per le quali, al contrario, la contrattazione collettiva assurge a requisito per ottenere il vantaggio fiscale»³⁶.

La seconda disposizione che qui rileva (lett. *f bis*, art. 51, TUIR), costituisce invece l'unica esplicita apertura all'erogazione diretta di somme di denaro. Tale previsione afferma che non concorrono alla formazione del reddito le somme erogate dal datore di lavoro per la frequenza di asili nido e colonie climatiche dei familiari del dipendente, nonché per borse di studio.

Infine, l'art. 100, c. 1, stabilisce che gli oneri sostenuti dal datore relativi ad opere e servizi di utilità sociale offerti ai dipendenti, sono deducibili sino al 5 per mille dell'ammontare delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente³⁷. La disposizione si traduce in un ulteriore vantaggio per l'azienda la quale, entro il predetto massimale, potrà dedurre tale costo.

4. *I flexible benefits* nel campo dell'istruzione

È opportuno a questo punto dar conto della prassi concreta relativa all'erogazione di *flexible benefits* che costituiscono contributi sia a titolo di anticipo che a titolo di rimborso spese (di somme di denaro si tratta, dunque) che, grazie all'esenzione di cui alla lett. *f bis*, art. 51 TUIR, risultano - più o meno esplicitamente - detassati.

Benché la lettera della datata disposizione si riferisse unicamente a somme erogate «per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari (...)» e «per borse di studio», la gamma dei *benefit* ivi ascritti è, invece, tutt'altro che ristretta. Possono essere annoverati: il pagamento diretto dell'iscrizione o delle rette all'asilo nido (per aziendale) da parte del datore, l'erogazione di borse di studio o più generici sussidi allo studio, rimborso dell'iscrizione o delle rette d'iscrizione a scuole di ogni ordine e grado, sia pubbliche (statali e non statali) che private, il rimborso per l'acquisto dei libri di testo dei figli e per il servizio di mensa

³⁶ A. TURSI, *Welfare aziendale e trattamento fiscale*, op. cit.

³⁷ Per il testo dell'art. 100, c. 1 TUIR, cfr. nota n. 33.

e doposcuola, iscrizione a colonie climatiche, *campus* estivi, corsi di lingua (anche all'estero), corsi di laurea e di specializzazione, *master* di I e II livello, dottorati di ricerca, etc.

Tra i piani di *benefit* che hanno introdotto le suddette forme di *flex* in maniera consistente è doveroso citare Luxottica³⁸, che riserva una quota dello stanziamento destinato al *welfare* aziendale rivolto agli oltre 7.500 dipendenti all'erogazione di sussidi per l'acquisto dei libri di testo (euro 165.000 per il 2009 e euro 200.000 nel 2010) e borse di studio (euro 20.000, per il 2010); TetraPak di Modena³⁹, che prevede, tra *benefit* opzionali, il rimborso delle spese sostenute per le rette d'asilo e di scuole d'infanzia, per l'iscrizione a una scuola secondaria, all'università, a un master di specializzazione o a corsi professionalizzanti presso scuole tecniche e associazioni professionali accreditate (il rimborso può includere il costo dei libri di testo); SAS Institute⁴⁰, che tra le spese ammissibili include: asilo nido, scuola materna, elementare, media, superiore (spese per ripetizioni escluse); le attività di *pre/post*-scuola, mensa per asili nido, scuola materna, elementare e media; corsi lingue straniere svolti in Italia; corsi di lingua straniera svolti all'estero (sia nel caso siano incluse nel P.O.F., sia nel caso risultino extracurricolari)⁴¹; gite scolastiche rientranti nel programma didattico come da piano scolastico; tasse universitarie (per università pubbliche o private riconosciute); scuole di specializzazione; master; acquisto dei libri di testo e/o materiale scolastico (libri scolastici, zaini, astucci, cancelleria).

4.1. I limiti e le condizioni per l'offerta

È di tutta evidenza come il dato letterale di cui alla lett. *f bis* si sia prestato ad un'interpretazione estensiva: nella prassi aziendale il *set* di *flex* offerti

³⁸ Cfr. S. LA MALFA, *Welfare aziendale, il caso Luxottica fa scuola*, 2010, www.affaritaliani.it.

³⁹ Più approfonditamente, F. CARNIOL, *I casi aziendali*, in F. Carniol, E. Cesarini, G. Fatali, *op. cit.*, pp. 46 ss.

⁴⁰ Cfr. l'indagine HRC-Tower watson, interviste a direttori Risorse Umane e HR Manager (in particolare, SAS Institute, E. Panzera), in F. Carniol, E. Cesarini, G. Fatali, *op. cit.*, pp. 87 ss.

⁴¹ Nel primo caso (corsi inclusi nel Piano dell'offerta formativa) non occorre il rilascio di alcuna dichiarazione rispetto alle ore giornaliere di lezione, nel secondo occorrono almeno 6 ore di lezione giornaliere certificate; in entrambi i casi sono escluse spese di viaggio.

è molto vario e può coprire dunque una vasta gamma di spese di prima di necessità relative all'istruzione che il dipendente sostiene per i membri del proprio nucleo familiare.

Inoltre, il novero delle indicazioni sinora fornite dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa è assai limitato.

A voler fornire un quadro indicativo per individuare *benefit* che possano beneficiare del regime agevolativo, occorre far riferimento, innanzitutto, alla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 326/1997. Tali indicazioni, seppur emanate durante la previgente formulazione della lettera f (entro la quale era collocata l'erogazione di «somme», unitamente all'«utilizzazione delle opere e dei servizi»), devono tuttora considerarsi vincolanti.

In primis, l'erogazione deve essere offerta a tutti i dipendenti o a categorie omogenee di dipendenti; tuttavia, il riferimento alla totalità dei dipendenti o a categorie di essi è limitato all'offerta e non alla concreta fruizione, *nulla quaestio* se alcuni di questi non usufruiscono, per propria scelta, del *benefit* offerto. È dunque sufficiente la generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (secondo l'interpretazione estesa di cui si è già detto) per evitare che costituiscano somme attribuite *ad personam*, costituendo così *fringe benefits* che andrebbero dunque a concorrere alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Inoltre, è necessario che il datore acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme in questione per la finalità per la quale dette somme sono state corrisposte al dipendente⁴² (quali, ad esempio, l'iscrizione all'asilo nido, ricevute, fatture o bollettini per le tasse scolastiche o universitarie o dei corsi prescelti)⁴³. Sebbene non specificato dalla circolare, nel caso di rimborsi per libri scolastici o servizi di refezione, dovranno essere presentati e conservati dall'azienda gli scontrini comprovanti l'acquisto e l'elenco del materiale richiesto dall'istituzione scolastica.

⁴² Nello stesso senso, circ. Agenzia delle entrate n. 238/2000: «L'esclusione si rende applicabile qualora il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte. Ciò sia nel caso in cui il datore di lavoro eroghi direttamente le somme ai dipendenti sia nell'ipotesi in cui rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti (ad esempio, per le rette mensili relative alla custodia dei figli in asili nido)».

⁴³ Si può ragionevolmente ritenere che, qualora i giustificativi di spesa non siano intestati al dipendente, sia sufficiente un'autocertificazione del sostenimento della spesa.

Per quanto riguarda i possibili beneficiari, viene ivi chiarito che i familiari cui si riferisce la disposizione, non debbono necessariamente essere a carico fiscalmente del dipendente⁴⁴; il richiamo diretto all'art. 12 TUIR e quello indiretto all'art. 433 c.c., consentono di considerare, anche se non rientranti nel nucleo familiare, il coniuge e i figli (naturali, riconosciuti, adottivi, affidati), nonché ogni altro soggetto che con lui conviva (fratelli, sorelle, genitori che rientrino nel nucleo).

Infine, circa la compatibilità dell'ampliamento delle tipologie di *benefit* ivi ascrivibile, occorre notare come già in questo primissimo atto di indirizzo interpretativo dell'ente pubblico vengano citati, a titolo chiarificativo, oltre ai soggiorni climatici per i figli dei dipendenti, l'iscrizione a circoli privati e *club*, a corsi di formazione extraprofessionale⁴⁵, «il pagamento delle tasse scolastiche ai figli dei dipendenti» e le borse di studio. L'orientamento è stato peraltro recentemente ribadito con la risoluzione n. 378/2007, la quale espressamente conferma che nella fattispecie in esame «rientrano anche le somme corrisposte ai dipendenti per assegni, premi e sussidi per fini di studio a favore dei familiari (...)», concludendo che «si ritiene che l'assegno di studio per soccorrere il dipendente che abbia necessità di sostenere spese per la formazione scolastica, di vario livello, dei propri figli o familiari (...), dunque, non debba concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente.»

È doveroso tuttavia registrare come l'apertura dell'amministrazione finanziaria sia stata contraddetta a distanza di un anno dalla Corte costituzionale per quanto riguarda il rimborso delle rette per le scuole dell'infanzia, avendo la stessa affermato come non sia possibile estendere la disciplina derogatoria a carattere eccezionale rispetto al principio ge-

⁴⁴ Così, secondo la circ. n. 326/1997, «(...) non è necessario che il familiare in questione sia fiscalmente a carico del lavoratore; la disposizione in commento, infatti, si riferisce ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR senza richiamare anche le condizioni ivi previste, come, invece, avviene a proposito delle indennità di trasferimento, disciplinate nel successivo comma 7 dello stesso articolo 48 nella nuova formulazione». In maniera ancora più incisiva, si è espressa, sul punto, con la circ. n. 238/2000: «Tale esclusione opera anche con riferimento all'utilizzo delle predette opere e dei servizi da parte dei soggetti indicati nell'articolo 12 del TUIR, cioè del coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, 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.»

⁴⁵ A riguardo viene precisato che le spese per corsi di formazione professionali (rivolti dunque al lavoratore) sono costi di produzione dell'impresa; non rientrano dunque nel novero delle spese ammesse.

nerale a casi non inclusi, quale le somme per la frequenza di scuole dell'infanzia⁴⁶. Eppure, il ragionamento che ha condotto al citato pronunciamento, pur autorevole, desta più di una perplessità⁴⁷ per il risultato finale cui approda che appare paradossale: sarebbero oggi pacificamente ammissibili erogazioni di somme per la frequenza di qualsiasi istituzione a finalità formativa, dall'asilo nido all'università, con l'esclusione delle sole scuole d'infanzia! Anche a prescindere dagli orientamenti dell'amministrazione finanziaria, la lettera della norma appare sufficientemente chiara. Per quanto riguarda gli asili nido *nulla quaestio*, visto che sono espressamente citati; per quanto riguarda le scuole di ogni ordine e grado è sufficiente richiamarsi all'ampia formulazione «borse di studio» volutamente adottata dal legislatore che può ricomprenderle senza dubbio. È probabile che la Corte sia stata indotta in errore per essersi concentrata sulla modalità di erogazione del servizio da parte dell'istituzione educativa e non sulla spesa sostenuta dal dipendente. Erroneamente supposta la gratuità della scuola d'infanzia⁴⁸ e l'onerosità per la frequenza dell'asilo nido⁴⁹, non poteva che ricondurre le somme erogate per il nido a un rimborso di spese effettivamente sostenute dal lavoratore, e le seconde a un «incremento del suo reddito».

⁴⁶ Corte cost. (ord.) 4 marzo 2008, n. 144, in *www.giurcost.org*. La Consulta ha ritenuto infondata la questione posta in riferimento all'art. 3 Cost. sotto il lamentato profilo dell'irragionevolezza del diverso trattamento normativo riservato alle due situazioni poste a confronto (ovvero le somme erogate per la frequenza di asili nido, da un lato, e di scuole materne, dall'altro). I sufficienti elementi differenziali individuati per giustificare la limitazione si riferirebbero alla diversità di situazione (figli tra i tre mesi e i tre anni e i bambini di età superiore); mentre le somme erogate per la frequenza delle scuole d'infanzia dei figli si tradurrebbero per il dipendente in un «incremento netto del reddito», stante la gratuità di tale servizio scolastico, le somme erogate per la frequenza degli asili nido coprirebbero le rette già sostenute dai dipendenti (rilevando peraltro l'infrequenza dei nidi aziendali).

⁴⁷ Per una lucida e critica lettura dell'ordinanza in commento, F. PETRUCCI, *Un critico intervento della Consulta sul rimborso della retta delle scuole materne*, in *Corr. trib.*, 2009, pp. 1232 ss.

⁴⁸ Oltre ad esistere spese a carico della famiglia anche per la frequenza di scuole d'infanzia statali, occorre ricordare che il dipendente ben potrebbe avere iscritto i figli ad un asilo pubblico non statale, dovendo così sostenere la spesa con le rette, al pari di un nido: la libertà di scelta, come peraltro la corte stessa riconosce da tempo, costituisce un diritto costituzionalmente tutelato strettamente connesso al diritto all'istruzione (cfr. Corte cost. n. 36/1982).

⁴⁹ Imputando peraltro ciò all'infrequenza dei nidi aziendali, come se questi ultimi – laddove vi sono – offrissero automaticamente il servizio gratuitamente.

4.2. La deducibilità delle spese ex art. 100, c. 1, TUIR

Infine, occorre chiarire se le spese sostenute dal datore di lavoro a titolo di anticipo/rimborso nel campo dell'istruzione siano anch'esse deducibili dal reddito d'impresa nei termini di cui all'art. 100, c. 1, TUIR.

Benché a seguito dello «scorporo» del contenuto della lett. *f bis* sia venuto a mancare il riferimento espresso all'articolo sopracitato⁵⁰, non vi è motivo per dubitare che la fattispecie costituisca tuttora un costo sostenuto dal datore per una delle finalità sociali ivi elencate (ovvero finalità di educazione o di istruzione), che, laddove soddisfi tutte le condizioni richieste, possa essere dedotto nel limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente. Le condizioni, che si ricavano dalla lettera della legge secondo i chiarimenti intervenuti dall'organo competente sono: le spese devono riferirsi a opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti; le spese devono essere sostenute volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale; le spese devono essere sostenute per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.

Pertanto, ipotizzando che il datore offra a tutti i propri dipendenti (es. della categoria «operai») il rimborso per l'iscrizione all'asilo nido dei loro figli (che, come tale, è un servizio con finalità di educazione, di istruzione oltreché di assistenza) e che l'offerta di tale *benefit* non sia stabilita dalla contrattazione collettiva, si dovrebbe poter agilmente concludere che le condizioni stabilite siano rispettate e che dunque le spese sostenute possano esser dedotte dal reddito di impresa.

A tale conclusione di ammissibilità è possibile giungere grazie ai chiarimenti sinora intervenuti, poiché, se si considera la lettera della legge, essa fa riferimento esclusivamente alle «spese relative a opere o servizi», e non alle somme erogate. Analogamente al percorso che ha condotto alla detassazione di servizi erogati non in via diretta dall'azienda ma con strutture interne per evitare ingiustificata disparità di trattamento⁵¹,

⁵⁰ La previsione era originariamente incorporata alla disposizione di cui alla lettera *f*; la lettera *f bis* è stata inserita, con effetto dall'1 gennaio 2000, dall'art. 13, c. 1, lett. b, n. 1, d.lgs. 3 dicembre 1999, n. 505.

⁵¹ Nei primi anni dall'entrata in vigore delle disposizioni in oggetto, infatti, si riteneva che fossero escluse dal reddito del dipendente solo l'utilizzazione di servizi offerti tramite strutture interne (e dunque solo tali rispettivi costi potessero rientrare negli oneri

così si può affermare che le spese per realizzare servizi di utilità sociale debbano avere il medesimo trattamento delle spese sostenute per erogare prestazioni monetarie, se queste si riferiscono al settore dell'istruzione (ovvero l'unico ambito in cui sono ammesse le prestazioni monetarie, oltre alle opere e servizi).

Peraltro, l'Agenzia delle entrate ha avuto modo di esprimersi recentemente in tal senso, seppure in via incidentale, nell'ambito dei quesiti presentati in occasione del Forum lavoro del 17 marzo 2010, offrendo chiarimenti in merito ai criteri identificativi degli oneri di utilità sociale.

Con la risoluzione n. 26/2010, richiamata la sua precedente del 2004 e ribadite le condizioni che devono congiuntamente ricorrere, ha chiarito che, affinché la disposizione dell'art. 51, c. 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 beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura dei servizi medesimi. Ammette dunque il ricorso alle strutture esterne e introduce la specifica limitazione: l'estraneità del dipendente al pagamento. Di seguito, con estrema chiarezza puntualizza che il riferimento è alla - sola - lett. f, che appunto è limitata alle «opere e servizi», e non alle erogazioni in denaro; per queste ultime è invece espressamente prevista un'unica ipotesi in cui erogazioni monetarie non costituiscono reddito da lavoro dipendente: quella riferita all'istruzione contenuta nella lett. f *bis*. Nell'esplicitare il richiamo a tali erogazioni di denaro, l'amministrazione li definisce chiaramente «oneri di utilità sociale»⁵².

di utilità sociale deducibili dall'azienda: cfr., per la precedente prassi interpretativa, circ. Ag. entrate n. 238/2000, punto 2: «Le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e dei propri familiari devono riguardare strutture di proprietà dell'azienda». A partire dalla ris. n. 34/2004, invece, «l'esclusione dalla tassazione opera anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda». A tale conclusione (che nel caso di specie si riferiva al servizio dei *check up* medici) giunge sulla scorta dell'argomentazione secondo cui considerare «(...) 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». Ed in effetti, non si vede che differenza vi possa essere, per il lavoratore o per il datore, se il nido di cui fruisce il figlio sia aziendale, in convenzione con l'azienda oppure scelto della famiglia (e dunque a rimborso spese).

⁵² P.to 2, ris. Ag. entrate n. 26/2010: «Peraltro, gli *oneri di utilità sociale* che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se corrisposti in denaro,

Così espressamente denominati dovrebbero dunque rientrare a pieno titolo nell'art. 100, c. 1, TUIR e poter essere dedotti dal reddito d'impresa. D'altronde, tale interpretazione pare essere perfettamente coerente con la *ratio* della disposizione, anche se, probabilmente, sarebbe auspicabile un chiarimento esplicito da parte dell'amministrazione finanziaria.

4.3. La recente modifica dell'art. 51, lett. f *bis*, TUIR: una mancata opportunità di riforma complessiva?

Vi è, infine, da segnalare la recentissima modifica che ha interessato proprio la disposizione in esame, relativa alle agevolazioni nel caso di prestazioni nel settore dell'educazione e dell'istruzione.

La l. 26 aprile 2012, n. 44⁵³, che ha convertito in legge il d.l. n. 16/2012, ha infatti esteso l'ambito applicativo della predetta norma, stabilendo la non concorrenza alla formazione del reddito del dipendente, oltre che delle «somme erogate» per la frequenza di asili nido/colonie e per borse di studio, anche dei «servizi e prestazioni» erogati per le medesime finalità⁵⁴.

Il suddetto inserimento, tuttavia, non pare avere reale portata innovativa. Infatti, l'erogazione di prestazioni non in denaro – ma in servizi – sono già ricomprese nella precedente lett. f, la quale stabilisce, la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile dell'utilizzazione delle «opere e dei servizi» per finalità sociali, tra le quali vi è anche l'istruzione.

La contestualizzazione del dato normativo può forse fornire qualche indicazione per cogliere eventuali implicazioni, *prima facie* non evidenti, della modifica recentemente intervenuta.

Occorre in primo luogo considerare che la previsione in oggetto ha subito plurimi rimaneggiamenti: la sua primissima formulazione contemplava la sola ipotesi dell'«utilizzo delle opere e dei servizi di cui al c. 1 dell'art. 65» (laddove il riferimento deve essere letto alle finalità elen-

sono espressamente previsti dall'art. 51, c. 2, lett. f-*bis*, e riguardano esclusivamente le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (...)).

⁵³ Gazz. uff. (s.o.) del 28 aprile 2012, n. 99.

⁵⁴ A norma dell'art. 3, c. 6 *bis*, la lett. f *bis* risulta così riformulata: «le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (...)).»

cate oggi nell'art. 100, c. 1); con il d.lgs. n. 314/1997, l'ipotesi è stata poi ampliata – sempre rispetto alle finalità sociali di cui all'art. 100 – anche alle «somme erogate dal datore di lavoro», con l'inclusione dei familiari tra i possibili beneficiari delle prestazioni; sono state altresì poste delle condizioni: che le prestazioni fossero offerte alla generalità dei dipendenti o a categorie e che le finalità non fossero di assistenza sociale o sanitaria⁵⁵.

Infine, a brevissima distanza è intervenuto il d.lgs. n. 505/1999 con la specifico scopo di scorporare l'ipotesi dell'erogazione di somme di denaro e di restringerne il campo applicativo alla sola finalità di istruzione: per tutte le altre finalità sociali⁵⁶ elencate nell'art. 100, c. 1, il datore potrà offrire solo l'utilizzazione di opere o servizi.

A fronte di ciò pare evidente come non fosse necessaria alcuna modifica normativa perché il datore, rispetto a benefici nel campo dell'istruzione potesse indifferentemente offrire l'utilizzazione di opere e servizi (tramite strutture di proprietà o di terzi – lett. f –), ovvero somme di denaro – f *bis* –). L'unica implicazione che potrebbe discendere dunque da questa innovazione pare essere solo indiretta: come già detto, l'ipotesi dell'utilizzazione dei servizi è realizzata tramite il richiamo, per vero troppo generico, all'art. 100, c. 1, il quale limita la deduzione degli oneri di utilità sociale alle sole spese «volontariamente sostenute» dal datore. Rientrando ora i medesimi servizi (con riferimento alle sola finalità di istruzione) anche nella lett. f *bis*, che non è esplicitamente ancorata all'art. 100, il regime agevolatorio potrebbe trovare ora applicazione anche se prestazioni e servizi siano offerte in base ad accordi o contratti di lavoro aziendali, nazionali o di altro livello (in altre parole, non su base volontaria).

Si è già segnalato come l'amministrazione finanziaria si fosse già espressa sul punto, chiarendo come il richiamo all'art. 100, c. 1, dovrebbe essere limitato alle sole finalità ivi elencate e non alle condizioni poste perché le relative spese possano essere dedotte dal reddito d'impresa. In conclusione, dunque, l'effetto dovrebbe essere meramente confermativo

⁵⁵ La lett. f, a seguito della modifica introdotta *ex* d.lgs. n. 314/1997, recitava infatti: «f) le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 65, con esclusione di quelle di assistenza sociale e sanitaria, e l'utilizzo delle relative opere e servizi da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12».

⁵⁶ È stata infatti ripristinata l'esclusione riferita alle finalità di assistenza sociale o sanitaria.

di un orientamento già espresso dall'Agenzia delle entrate; tuttavia, la stigmatizzazione normativa di una questione che nella prassi era controversa è quanto mai opportuno in considerazione della natura non vincolante delle circolari amministrative, quali quelle dell'Agenzia delle entrate, a cui non può essere riconosciuta alcuna efficacia normativa esterna⁵⁷.

Molto rumore per nulla, dunque? Viene naturale chiedersi come mai, in sede di conversione ad un decreto legge, che, per vero, contiene «disposizioni urgenti in materia di semplificazioni tributarie, di efficientamento e potenziamento delle procedure di accertamento», sia stata inserita la suddetta singolare modifica. Per rispondere a tale interrogativo soccorrono, in parte, i lavori preparatori al d.d.l. di conversione.

Il primo dato è che la previsione non è contenuta nel d. l., ma è stata inserita quale emendamento, non corredato di relazione tecnica, in sede di conversione in legge⁵⁸, sulla quale è stata peraltro posta la fiducia. Dai lavori preparatori emerge come la disposizione sia stata approvata durante l'*iter* dell'esame affidato alla VI Commissione permanente della Camera in sede referente⁵⁹, nella versione testuale formulata dal Relatore (che poi è quella che è stata definitivamente approvata dall'assemblea).

Per vero, bisogna segnalare come le proposte emendative da cui è scaturita la modifica differissero profondamente dalla scarna disposizione successivamente approvata, essendo ben più incisive ed esplicitamente volte al potenziamento di ciò che abbiamo definito essere il *welfare* aziendale.

Nello specifico, le proposte (identiche nella sostanza) erano infatti volte all'abrogazione del vincolo della volontarietà delle spese sostenute di cui si è già discusso ed erano volte a ricomprendere, accanto ai «servizi» erogati nell'area dell'istruzione, anche le «prestazioni sostitutive degli stessi erogate dal datore di lavoro, anche attraverso titoli di legittimazio-

⁵⁷ Cfr. ad esempio Cass. 2 novembre 2007, n. 23031, in cui le circolari vengono definite meri atti interni, emanati da organi gerarchicamente sovraordinati ed indirizzati agli uffici decentrati e subordinati dello stesso ramo amministrativo, volti all'interpretazione di norme tributarie e privi di efficacia normativa esterna.

⁵⁸ Cfr. Em. 3.113 – Reddito da lavoro dipendente, d.d.l. (A.S. 3184/ A.C. 5109) «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 2 marzo 2012, n. 16», www.camera.it.

⁵⁹ Seduta del 17 aprile 2012, VI Commissione permanente della Camera (Finanze), Presidente (e relatore) G. Conte.

ne». Al contempo, era prevista la espressa previsione che anche questi ultimi fossero ricompresi tra gli oneri di utilità sociale deducibili (incidendo così anche sull'art. 100, c. 1)⁶⁰.

Dalle trascrizioni dei lavori, emerge, quale *ratio* giustificatrice delle modifiche proposte, l'estensione dell'applicazione degli istituti del *welfare* anche alle piccole aziende, che risulterebbero attualmente escluse a causa della complessità della normativa in materia⁶¹.

Sulla necessità di un ripensamento più ampio e più incisivo della normativa di riferimento, si può naturalmente convenire. Tuttavia, dalla modifica approvata e dagli emendamenti proposti, che pongono un vigoroso accento sul concetto allargato di «prestazione» e che espressamente si riferiscono a «titoli di legittimazione» pare emergere come, in fondo, l'unica sostanziale novità sarà l'apertura a prestazioni erogate secondo nuove modalità. Infatti, se nella versione approvata il riferimento espresso ai titoli di legittimazione è sfumato, occorre sottolineare come sia rimasto il generico riferimento a «servizi e *prestazioni*»: senza null'altra precisazione, saranno ritenute probabilmente ammissibili (e dunque

⁶⁰ Cfr. Em. nn. 3.71, 3.97, 12.07 e in part. il primo, a firma G.L. GALLETTI e A. CERA: «Sostituire il comma 6-*bis* con il seguente: 6-*bis*. Al decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917, recante approvazione del testo unico delle imposte dirette, sono apportate le seguenti modifiche: a) alla lettera d) del comma 2 dell'articolo 51 sono soppressi le parole: 'le prestazioni di' e dopo la parola 'collettivo' sono aggiunte le seguenti: 'o le prestazioni sostitutive degli stessi'; b) la lettera f-*bis* del c. 2 dell'art. 51 è sostituita con la seguente: f-*bis* le somme, i servizi o le prestazioni sostitutive degli stessi erogate dal datore di lavoro, anche attraverso titoli di legittimazione, alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari; c) al c. 1 dell'art. 100 dopo le parole 'o servizi' sono aggiunte le seguenti: 'o le prestazioni sostitutive degli stessi, erogate anche attraverso titoli di legittimazione ed è soppressa la parola volontariamente'».

⁶¹ Giunge all'auspicio di una revisione del trattamento della categoria di reddito che adegui in maniera funzionale, rispondente alle esigenze della società civile, la disciplina vigente e, particolare, ad una modifica dell'art. 100, c. 1, nel senso di una maggiore duttilità, F. PETRUCCI, «Welfare» aziendale: tema attuale dai complessi risvolti fiscali, in *Corr. trib.*, 2009, p. 2902; cfr. altresì il resoconto seduta 13 aprile 2012, VI commissione, G.L. GALLETTI e A. DI BIAGIO. Per vero, una più ampia disamina dei vantaggi che apporterebbe un più compiuto sistema di *welfare* aziendale si ritrova (sempre con riferimento al d.d.l. (A.C. 5109) in CAMERA DEI DEPUTATI, XVI legislatura, Seduta 19 aprile 2012, o.d.g., (All. A), dove in part. è sottolineato come «nella formulazione normativa attuale, risalta la difficoltà per aziende e parti sociali di utilizzare i vantaggi fiscali previsti dall'ordinamento per aiutare la corresponsione di servizi che possano soddisfare bisogni dei lavoratori, appianare o ridurre la difficoltà di conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari, migliorare la fruizione dei *benefit*».

sgravate dai relativi oneri) anche le prestazioni erogate attraverso buoni e *voucher*, cartacei o virtuali che siano.

Limitandoci all'osservazione dell'iter con cui, piuttosto silenziosamente, è intervenuta la modifica (in sede di conversione del d.d.l., per di più in commissione) e non essendo disponibili ulteriori chiarimenti, non è possibile affermare con certezza che la finalità ultima dell'emendamento fosse l'apertura esplicita, anche per i servizi di *welfare* aziendale, al mercato di buoni e *ticket* oggi in pieno sviluppo. Tuttavia, pare evidente che le società di servizi che operano in tale settore non tarderanno certo ad espandersi in tale direzione.

Senza ulteriori considerazioni circa la genesi della novità in commento, è necessario rilevare come essa, mentre appare *prima facie* minimale sul piano legislativo, rappresenta un segnale significativo di un'istanza forte da parte delle realtà produttive in Italia. Da un lato, manifesta l'esigenza da più parti avvertita di introdurre e sviluppare anche in Italia forme avanzate di *welfare* integrativo e aziendale, dall'altro mostra con chiarezza la necessità che tali nuove forme di *welfare* si sviluppino entro l'alveo di un sistema normativo ben definito e razionale, i cui effetti possano essere in qualche modo guidati e indirizzati dal legislatore quale soggetto che agisce nel perseguimento del bene comune. Da questo punto di vista, la recente modifica rappresenta certamente un'opportunità non colta.

L'ordinamento è per sua natura unitario, il regime della tassazione, delle incentivazioni e delle agevolazioni è necessariamente coordinato con gli altri rami del diritto, le auspiccate modifiche al suddetto regime devono essere coordinate e coerenti con gli obiettivi perseguiti in tutti gli ambiti normati, per il perseguimento di fini che devono essere comuni. Ad esempio, modificato il sistema pensionistico (bene o male che sia) nella logica della necessità della previdenza complementare, coerentemente l'ordinamento ha introdotto un regime agevolativo per la contribuzione al sistema dei fondi pensione integrativi. Analogamente, se si volesse dare avvio, come accaduto in altri paesi, ad un sistema di *welfare* aziendale complementare al *welfare* pubblico, dovrebbe essere innanzitutto introdotto un quadro normativo unitario, e, coerentemente alle finalità (ad esempio il privilegiare un settore del *welfare* pubblico considerato più bisognoso di un altro: potenziando il supporto all'assistenza sanitaria piuttosto che l'istruzione, realizzandone nuovi canali di finanziamento) dovrebbe essere predisposte le relative agevolazioni, il regime di tassazione e gli incentivi. Ben diverso, dunque, che agire sulla scorta

di spinte, provenienti da diversi soggetti, che di volta in volta vanno in direzioni diverse senza logiche razionali unitarie che le guidino.

Mi limito qui a segnalare, a titolo di esempio, uno tra i probabili rischi connessi ad un cambiamento trainato, in questo caso, dalla sola logica del mercato di *voucher* e *ticket*. L'opportunità rappresentata dai rimborsi diretti nel campo dell'istruzione, che potrebbe essere colta senza eccessivi oneri gestionali non solo dalla grande impresa, ma anche dall'elettricista che abbia assunto quattro persone (quindi potenzialmente diffondibile in maniera capillare su tutto il territorio nazionale), se gestita interamente da società di servizi, comporterà una voucherizzazione del *benefit*, con la inevitabile dispersione di una percentuale dell'importo della retribuzione che andrà, anziché al dipendente, nelle casse delle società di servizi. Si può affermare che tale prassi sarebbe in palese contrasto con la *ratio* dell'agevolazione fiscale e contributiva (ovvero l'allentamento della pressione fiscale e contributiva finalizzata ad incrementare il potere di acquisto di una quota dello stipendio qualora sia utilizzata per una specifica finalità sociale: la finalità educativa e di istruzione).

5. Una prima considerazione interlocutoria circa l'utilizzo dei *flexible benefits*

Come dovrebbe apparire oramai chiaro, la gestione di complessi pacchetti di *welfare* aziendale comporta oneri gestionali e amministrativi consistenti, ed il vantaggio per l'azienda non è fisso né determinabile a priori: molto dipende dall'ampiezza del piano (il carico gestionale aumenta e può diventare più complesso) e dalla tipologia dei *flexible benefits* offerti ai dipendenti (ogni tipologia di *benefit* ha il proprio regime giuridico e fiscale⁶², con profili non sempre definiti - e quindi potenzialmente aleatori). Le esperienze sinora realizzate⁶³ dimostrano come vi siano molti

⁶² Alcune prime indicazioni operative, con riferimento ai profili legali, sono contenute in G. FAVA, *Profili legali. Welfare aziendale e fidelizzazione dei dipendenti*, in F. Carniol, E. Cesarini, G. Fatali, *op. cit.*, in part. pp. 112 ss., e ivi, con riferimento al regime fiscale, S. VILIGIARDI, *Profili fiscali. Piani di welfare aziendale e di flexible benefit*, pp. 117 ss.

⁶³ Cfr., ad esempio, i *case study* raccolti in R. CARAGNANO *et al.*, *op. cit.*

fattori da valutare nella costruzione del welfare aziendale, e l'inesistenza di un quadro normativo complessivo è un ulteriore ostacolo.

Inoltre, le prestazioni in natura erogate dall'azienda (ovvero, tutti i *flex* visti che consistono in opere o servizi, con esclusione dunque delle prestazioni monetarie) implicano sempre i suddetti carichi organizzativi e amministrativi, sia che vengano offerte direttamente dall'azienda con strutture interne, sia che avvenga con la stipula di apposite convenzioni. Infatti, poiché è stato chiarito che è possibile avvalersi anche di strutture esterne all'azienda, ma che il dipendente non può risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione all'obiettivo di fornitura del servizio, l'azienda dovrà necessariamente appoggiarsi ad una società di servizi che si occupi (dietro compenso, naturalmente) di una serie di attività organizzative e gestionali per conto dell'impresa. Peraltro, occorre considerare che dovrà essere messo a disposizione del dipendente un sistema efficace, possibilmente attraverso idonea piattaforma *web*, per la gestione dei propri *benefits*: quali *benefit* possa scegliere, quota e ammontare residuo in servizi di cui ancora dispone il dipendente, modalità di selezione/fruizione dei servizi che non sia *time spending* durante il lavoro, rendicontazione dell'utilizzazione delle somme nel caso di rimborsi, rilevazione del grado di soddisfazione del servizio, etc. ...

Peraltro, un ulteriore fattore chiave e non scontato corrisponde ad una comunicazione ai dipendenti che sia efficace ed in grado di porre l'utenza interna in grado di percepire i vantaggi che ne possano derivare, oltretutto di scegliere consapevolmente se e in quale misura destinare una quota della propria retribuzione al piano di *benefit*⁶⁴.

Pare verosimile, dunque, che la capacità aziendale di ideare solidi piani di *welfare* aziendale corrisponderanno al raggiungimento del pareggio: tutto sommato, l'offerta di ampi pacchetti di *flex* ha dei costi sostenuti, che possono essere coperti grazie alle esenzioni contributive di cui

⁶⁴ Il dipendente dovrà valutare la scelta in base ad una serie di fattori, quali l'età contributiva, la propria aliquota IRPEF (che, come noto, si colloca entro un *range* molto ampio, dal 23 per cento al 43 per cento), le necessità di disporre nell'immediato di un reddito netto più elevato, etc. Infatti, dal punto di vista fiscale meccanismi di *flex* generano esclusivamente un vantaggio per i dipendenti, mentre dal punto di vista previdenziale la propria posizione previdenziale subisce un *vulnus*, in quanto, sulla sola porzione oggetto di *flex* vi è la mancata applicazione delle trattenute previdenziali, sia da parte propria che da parte del dipendente, attorno al 30 per cento (ovvero l'onere del lavoratore, in una misura di circa il 9 per cento, e quello del datore, nella misura di circa il 23 per cento).

anche l'azienda beneficia, grazie alle quali vengono offerte utilità aggiuntive e fidelizzanti ai dipendenti, ma il totale dell'operazione per l'azienda si aggirerà, verosimilmente, intorno allo zero.

Totalmente opposto, invece, il caso dei *benefit* nel campo dell'istruzione, sebbene lo stesso sia fruibile, ovviamente, dai soli dipendenti che abbiano figli o familiari con esigenze di istruzione.

Poiché per quest'ultima tipologia di *flexible benefits* il datore può erogare direttamente somme di denaro e non deve necessariamente passare attraverso l'erogazione di un servizio, le implicazioni amministrative saranno ridottissime, essendo dunque sufficiente l'acquisizione della documentazione prodotta dai dipendenti ed il controllo della stessa (ovvero la verifica che le somme erogate siano state utilizzate per la finalità prevista dalla norma). In tal modo il dipendente (nella logica netto=lordo) potrà disporre di un reddito netto decisamente più consistente di quello che avrebbe ricevuto in busta paga: il valore ricevuto, non entrando nel reddito da lavoro, non sarà soggetto ai fini contributivi fiscali e da parte del dipendente. Oltre a ciò, come detto, l'azienda potrà risparmiare sotto due profili: da un lato, la quota oggetto di *flexible benefits* non sarà oggetto dei contributi previdenziali da parte del datore di lavoro, dall'altro, le spese così sostenute potranno essere dedotte dal reddito d'impresa nel limite del 5 per mille.

6. Conclusioni. Una politica da incentivare?

Come si è detto, la crisi che sta attraversando l'Europa impone ripensamenti radicali per il sistema-Paese in una molteplicità di direzioni e, naturalmente, il nostro sistema di *welfare* non può essere escluso da tale processo. Tuttavia, nonostante l'evidente malessere in cui versa il *welfare state* in Italia, radicali riforme vengono sistematicamente respinte. Infatti, una grande parte della popolazione gode i vantaggi del *welfare state* senza sostenerne i relativi costi, una vasta nomenclatura su di esso ha costruito la propria fortuna, il ceto politico e sindacale più incline alla logica demagogica fonda il proprio consenso sul patronato di tali interessi. Tutto induce a ritenere che queste componenti si coalizzino per la difesa a oltranza dello *status quo*, anche a costo di ricorrere a ulteriori giri di vite fiscali, eventualmente travestiti da lotta all'evasione e sostenuti fo-

mentando l'invidia e incentivando la delazione fra le differenti categorie del corpo sociale, secondo la logica del *divide et impera*⁶⁵.

A fronte di ciò, soltanto un profondo rinnovamento culturale potrà consentire di superare la situazione di stallo in cui versa tale sistema, ancora troppo ancorato ad antiche logiche, il cui quadro normativo non risulta certamente stimolo ad un cambiamento radicale.

Nello stesso senso, va segnalato come le iniziative di *welfare* aziendale hanno provocato diffidenza da parte sindacale e degli stessi lavoratori, per il timore che esse mettessero in dubbio la supremazia del *welfare* pubblico e che fossero espressione di esigenze esclusivamente aziendali; infatti, le iniziative delle imprese italiane in tale ambito sono state avviate in tempi molto recenti (pur avvalendosi di previsioni normative datate) molto limitate nel numero e sono finora concentrate prevalentemente su alcune grandi realtà aziendali. Ciò è dovuto anche al contesto italiano, tradizionalmente resistente ad accettare innovazioni in materia retributiva e di *welfare*, come dimostrato dalle difficoltà incontrate nell'introdurre forme retributive veramente incentivanti, rompendo gli automatismi prevalenti nel nostro sistema di relazioni industriali⁶⁶.

Tuttavia, la diffusione di tali prassi aziendali incomincia a farsi strada e tali resistenze si stanno oggi superando, quasi fossero un primo segnale di quel cambiamento culturale cui abbiamo accennato: un segnale che parte dal mondo aziendale e che va ad unirsi ad altri segnali che provengono dal privato sociale, dal settore *no profit* e dalle prime esperienze di attuazione del principio, di recente matrice costituzionale, della sussidiarietà orizzontale che impone una rilettura dei rapporti tra la società civile e la PA e delle modalità attraverso cui quest'ultima fornisce i servizi di *welfare*⁶⁷.

L'attenzione ai futuri sviluppi delle forme di *benefit* e delle loro finalizzazioni è fondamentale, in quanto anche in Italia i processi di riarticolazione e sviluppo del *welfare* aziendale sono destinati a diventare parte essenziale delle politiche aziendali del futuro. In questo senso, il settore pubblico non deve considerarsi parte estranea al processo, potendo agire

⁶⁵ Cfr. M. MILANO, *Il «Welfare state»* (voce), in *Voci per un Dizionario del pensiero forte*, I.D.I.S., 1996.

⁶⁶ Come rileva T. TREU, nella prefazione a F. Carniol, E. Cesarini, G. Fatali, *op. cit.*

⁶⁷ Per un approfondimento cfr. i contributi contenuti in L. Violini, G. Vittadini (a cura di), *op. cit.* ed ivi, in particolare, L. VIOLINI, *La parabola del welfare, dalla Costituzione alla riscoperta della sussidiarietà*, pp. 211 ss.

con leve incentivanti nell'indirizzare tali sviluppi, ad esempio facendo convergere le iniziative verso settori oggi particolarmente a rischio, come il *welfare* rivolto ai bisogni delle famiglie, che oggi risulta fortemente penalizzato dalla crisi e che rischia di venir sacrificato.

Si è detto che, da un lato, piani completi di *flexible benefits* con un ventaglio di scelta di ampia portata per il dipendente che siano davvero in grado di rispondere alle variegate necessità della platea dei dipendenti, rimarranno probabilmente appannaggio di realtà aziendali molto grandi e ben strutturate; risultando difficile prefigurare che essi saranno mai realizzati in maniera diffusa sul territorio nazionale. Dall'altro, si intuisce come, qualora singoli *benefit* di più facile attuazione dal punto di vista gestionale e amministrativo (che quindi possono essere facilmente predisposti anche in contesti lavorativi di dimensioni medie o piccole, che costituiscono la gran parte della nostra economia, sia nell'industria che nei servizi), venissero adottati in maniera diffusa sul territorio, gli stessi avrebbero un'incisività notevole per il sistema-paese⁶⁸.

Peraltro, l'esperienza in atto dimostra come l'obiettivo di diffondere le iniziative di *welfare* anche in queste ultime aziende non sia perseguibile con iniziative di singole imprese, chiedendo, al contrario, un'azione di rete sul territorio, come è avvenuto nel caso delle zone di Treviso, Como e Bologna, ove sono stati elaborati pacchetti di *welfare* adatti alle piccole imprese⁶⁹, inseriti in progetti mirati più in generale allo sviluppo del territorio: centrale, quindi, il sostegno e il ruolo dell'intervento delle istituzioni locali tramite i servizi di formazione e assistenza (chiamate, dunque, a rivestire un ruolo inedito, di promozione rispetto ad un *welfare* reso possibile da altri soggetti).

⁶⁸ Un'interessante ipotesi di sviluppo, proprio per i benefit nell'area dell'istruzione è prospettata da F. PETRUCCI, «Welfare» aziendale e crisi occupazionali, in *Corr. trib.*, 2010, p. 1705. Partendo dalla considerazione che le politiche oggetto del presente contributo sono concepite, come naturale, innanzitutto a vantaggio dei lavoratori in attività, rileva come nulla sembra impedire sul piano fiscale che le stesse siano rivolte al personale in fase di particolare disagio come i dipendenti in CIG o in contratto di solidarietà. Il rilievo è degno di nota, considerando l'abrogazione della lett. b, c. 2, art. 51 relativa alla detassazione di «sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente» e considerando che se i suddetti *benefit* venissero offerti a tale «categoria» di dipendenti andrebbero ad integrarsi con il sistema degli ammortizzatori sociali.

⁶⁹ Nello specifico, sono stati associazioni imprenditoriali e sindacati locali a elaborare tali schemi di pacchetti di *welfare*, oltre ad offrire assistenza per la loro fattibilità e per la gestione in comune fra imprese delle rete.

In conclusione, si può concordare con chi intravede nelle politiche aziendali orientate al *welfare* un tassello complementare al *welfare state*⁷⁰; occorre però sottolineare come il ruolo dell'ente pubblico non sia chiamato a disinteressarsi o farsi indietro rispetto agli sviluppi del *welfare* aziendale, in una logica di *laissez faire*. Anzi, il ruolo che può – che deve – essere giocato è duplice: da un lato, indirizzare indirettamente le aree verso cui può essere esteso e potenziato (in questo caso, giocando la carta delle agevolazioni fiscali dirette alle aziende); dall'altro, con interventi specifici e mirati, tarati sul contesto territoriale (in questo caso, con specifici finanziamenti), dove l'ente locale (Regione, Provincia, Comune) risulta essere il livello di governo che più propriamente è in grado di coinvolgere anche la piccola e media impresa. Così, interpretato il ruolo degli enti pubblici secondo il principio di sussidiarietà, dalla sinergia pubblico-privato, potrebbe davvero essere sperimentata una nuova forma di ciò che è da altri stato definito «welfare sussidiario»⁷¹.

Come detto, strumenti quali i rimborsi delle rette scolastiche e delle spese connesse all'istruzione costituiscono un terreno d'elezione per il radicarsi del *welfare* aziendale, sia perché attuabile anche in realtà aziendali molto piccole, sia perché, indirettamente o come esternalità positiva, va a colmare proprio uno dei segmenti del *welfare* pubblico – l'istruzione – che pare andare inesorabilmente in declino, mentre, come noto, dovrebbe costituire, insieme alla ricerca, il punto di ri-partenza di un Paese. Lo Stato, dunque, dovrebbe avere tutto l'interesse per incentivare politiche

⁷⁰ M. FERRERA, *I falsi miti del lavoro e il secondo welfare*, in *Corriere della sera*, 1 settembre 2012; *Quelli che non tutela nessuno*, 24 gennaio 2012; *Luxottica e i rischi dell'azienda-mamma*, 14 febbraio 2009 e ivi le interessanti considerazioni circa i rischi connessi all'eventualità che il «welfare pubblico» non si sviluppo parallelamente al *welfare* occupazionale e aziendale.

⁷¹Ovvero «un *welfare* della responsabilità, basato sulla collaborazione tra i soggetti sociali e gli erogatori dei servizi, siano essi pubblici o privati», cfr. L. Violini, G. Vittadini, *op. cit.* e ivi in particolare, G. VITTADINI, T. AGASISTI, *Caratteristiche del welfare sussidiario*, pp. 86 ss. Da altra prospettiva, le politiche di *welfare* aziendale possono collocarsi all'interno di ciò che viene definito «secondo *welfare*», ovvero un insieme di programmi di protezione e investimenti sociali a finanziamento non pubblico che si aggiungono ed intrecciano al «primo *welfare*» di natura pubblica ed obbligatoria, integrandone le carenze in termini di copertura e tipologia di servizi. È stato infatti sottolineato come esso coinvolga attori economici e sociali quali imprese, sindacati, fondazioni, assicurazioni, il terzo settore e gli enti locali, e che deve, «per sua stessa natura, svilupparsi in maniera spontanea e ispirarsi a logiche di mercato o «quasi-mercato», ma sempre appoggiandosi a una struttura regolativa (...) flessibile e definita primariamente a livello locale (...)». Cfr. , M. FERRERA, F. MAINO, *Il «secondo welfare» in Italia: sfide e prospettive*, in *Italianieuropei*, n. 3, 2011.

agevolative di tal genere. Se l'opportunità venisse colta in maniera diffusa, ci troveremmo davanti ad un nuovo canale di finanziamento indiretto all'istruzione, che potrebbe andare ad alleggerire le ingenti spese rimaste a carico delle famiglie per l'istruzione, la quale, è bene ribadirlo, oltre ad essere un diritto è anche un dovere, per il cui adempimento i genitori spendono ingenti risorse⁷². Inoltre, dato che i rimborsi sono ammissibili per ogni grado di istruzione, permetterebbe a molte famiglie di far proseguire gli studi dei figli fino alla laurea⁷³, scelta spesso proibitiva o che comporta molti sacrifici.

⁷² Recenti studi segnalano come la spesa mensile per l'istruzione abbia raggiunto in media euro 165 per famiglia e euro 102 per ciascun figlio (i costi variano da euro 134 euro per famiglia e euro 69 euro per figlio nelle classi più povere a euro 197 per famiglia e euro 154 per figlio in quelle più agiate); cfr. P. DONATI (a cura di), *Il costo dei figli: quale welfare per le famiglie?*, Milano, 2010.

⁷³ Le stime attestano una spesa media annua di oltre euro 8.000 per uno studente «fuori sede» e di oltre euro 1.300 per studente in sede. Cfr., per citare una delle ricerche più recenti, FEDERCONSUMATORI, *Il Rapporto sui costi degli Atenei italiani*, 2011, www.federconsumatori.it, che stima la spesa annua per studente in sede tra euro 1.327 e euro 1.678 (rispettivamente, per reddito familiare di appartenenza in II e III fascia) e, per i fuori sede, tra euro 8.101 e euro 9.211 per famiglia appartenente alla III fascia (a seconda della tipologia di alloggio). Vi sono in realtà sensibili differenze a seconda della fascia reddituale di appartenenza e dell'area geografica a causa della divergenza delle spese per gli affitti (le sedi universitarie del centro-nord hanno costi oscillanti intorno ai euro 10.000 all'anno in stanza singola e euro 8.400 all'anno in doppia; quelle dell'area meridionale i costi sono rispettivamente di euro 7.600 e euro 7.000 all'anno).