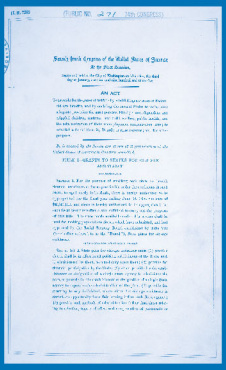
TEMI DI SICUREZZA SOCIALE



Collana
diretta da
G. Canavesi
e E. Ales

# Welfare negoziale e nuovi bisogni

## TRADIZIONE ED EMERGENZA

Seminari Previdenziali Maceratesi - 2021

a cura di
GUIDO CANAVESI
EDOARDO ALES

Editoriale Scientifica

# TEMI DI SICUREZZA SOCIALE

**Direttori**

Edoardo Ales – Guido Canavesi

**Comitato scientifico**

*Anna Alaimo - Alberto Avio - Ulrich Becker - Paola Bozzao - Rosa Casillo*
*Silvia Ciucciovino - Davide Casale - Antonio Di Stasi - Madia D'Onghia*
*Marco Esposito - Valeria Filì - Laura Foglia - Lorenzo Gaeta*
*Marco Gambacciani - Stefano Giubboni - Giuseppe Ludovico - Sergio Nisticò*
*Antonella Occhino - Paolo Pascucci - Pasquale Passalacqua - Emmanuele Pavolini*
*Frans Pennings - Pietro Pozzaglia - Simonetta Renga - Giuseppe Sigillò Massara*
*Michele Squeglia - José Luis Tortuero Plaza - Armando Tursi*
*Riccardo Vianello - Herwig Verschueren - Tiziana Vettor*

Temi di sicurezza sociale è una collana di volumi *open access* che nasce sulla scia dell'esperienza dei Seminari Previdenziali Maceratesi, per favorire lo studio a livello scientifico di questa materia. Il titolo è volutamente ampio nella prospettiva di accogliere apporti conoscitivi da altri ambiti disciplinari tradizionalmente attenti ai temi del welfare e favorire approcci interdisciplinari.

# WELFARE NEGOZIALE
# E NUOVI BISOGNI

## TRADIZIONE ED EMERGENZA

Seminari Previdenziali Maceratesi - 2019

*a cura di*

Guido Canavesi – Edoardo Ales

EDITORIALE SCIENTIFICA

*Si ringrazia l'Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale per il patrocinio e il sostegno all'organizzazione dei Seminari e alla stampa di questo volume*

Tutti i volumi della collana sono soggetti a doppio refraggio

*Proprietà letteraria riservata*

© Copyright 2022 Editoriale Scientifica s.r.l.

via San Biagio dei Librai, 39 - 80138 Napoli
www.editorialescientifica.com info@editorialescientifica.com
ISBN 979-12-5976-409-6

# Indice

GUIDO CANAVESI
*Introduzione* 7

MARCO GAMBACCIANI
*Funzione e sviluppo attuale della previdenza complementare* 11

SILVIA CIUCCIOVINO
*Il welfare aziendale tra funzione retributiva e funzione previdenziale* 39

ARMANDO TURSI
*Il rapporto di previdenza complementare e l'obbligazione contributiva* 53

EMMANUELE MASSAGLI
*Ragioni, finalità ed evoluzione del welfare aziendale: spunti dalla esperienza* 77

MARTINA BASSOTTI, ALESSIO CARACCIOLO, STEFANO IACOBUCCI, SILVIA MAGAGNOLI, ANTONIA ROSSANA PASTORE, GIOVANNA PISTORE, FEDERICA STAMERRA
*Fondi pensione e omissioni contributive: la tutela della posizione contributiva del lavoratore* 93

ILARIA BRESCIANI, CLAUDIA CARCHIO, MYRIAM DE LUCIA, DANIELA DEL DUCA, ROSSANA DETOMI, CHIARA PAOLINI
*La portabilità della posizione contributiva dei fondi di previdenza complementare* 135

STEFANO MARIA CORSO, IRENE CRISCI, MICHELE DALLA SEGA, CHIARA GARBUIO, GIOVANNI PIGLIALARMI, MATTEO TURRIN
*Welfare negoziale e lavoro autonomo* 161

MASSIMILIANO DE FALCO, CHIARA GAGLIONE, GIAN PIERO MARCELLINI, TOMMASO MASERATI, ROBERTO PETTINELLI, GIANLUCA PICCO, ALESSANDRO VENTURA
*Welfare aziendale, premialità e partecipazione dei lavoratori* 203

*Abbreviazioni delle riviste* 229

*Indice Autori* 233

# Ragioni, finalità ed evoluzione del welfare aziendale: spunti dalla esperienza

EMMANUELE MASSAGLI

SOMMARIO: *1. Premessa. – 2. La definizione di welfare aziendale. – 3. Le ragioni della riscoperta dei benefici di utilità sociale. – 3.1. L'intervento di riforma del 2015: ampliamento della natura del welfare aziendale. – 3.2. Tra contrattazione e vincolo unilaterale. – 3.3. L'inedito welfare di produttività. – 4. Gli interventi di riforma dal 2016 al 2021: ampliamento dei beni e servizi di welfare. – 4.1. Le integrazioni all'articolo 51, comma 2 del TUIR. – 4.2. L'evoluzione dei c.d.* flexible benefit *(art. 51, comma 3 del TUIR). – 4.3. La residualità dei beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 4 del TUIR. – 5. La diffusione del welfare aziendale a un lustro di distanza dalla riforma del 2016.*

## 1. *Premessa*

In coerenza con quanto esposto nella edizione 2021 dei Seminari Maceratesi, nelle pagine che seguono non intendo ricostruire la disciplina legislativa e amministrativa del welfare aziendale, né dialogare con la dottrina e i centri studi che lo hanno ampliamente studiato negli ultimi anni[1]. Il mio proposito è invece quello di presentare lo stato dell'arte della implementazione pratica del welfare aziendale nelle imprese italiane (interpretazioni e numeri), come fotografato dalla privilegiata torretta di osservazione di AIWA, l'Associazione Italiana Welfare Aziendale operativa dal 2017 e rappresentante le principali società che operano nell'ambito della consulenza e implementazione dei piani

[1] Si vedano, tra gli altri e riportando solo volumi dedicati, le curatele di T. TREU, *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali,* Ipsoa, Padova, 2016; ID., *Welfare aziendale. Modelli e buone pratiche,* Ipsoa, Padova, 2020; I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI (a cura di), *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, Il Mulino, Bologna, 2019; E. MACCHIONI, *Culture e pratiche del welfare aziendale. Dalla responsabilità sociale alla cittadinanza d'impresa,* Mimesis, Milano, 2014; i rapporti annuali *Welfare for people* curati da ADAPT e giunti alla quarta edizione; i rapporti annuali di Secondo Welfare; i rapporti annuali di Censis-Eudaimon; il *Welfare Index PMI* di Generali Italia.

di welfare (quelle realtà impropriamente note come "provider")[2]. Non mi immedesimo quindi nello studioso del fenomeno, ma, per quanto possibile, nel fenomeno stesso, nell'oggetto di approfondimento del ricercatore giuridico, economico, sociologico[3].

## 2. *La definizione di welfare aziendale*

Una delle prime pubblicazioni dedicate specificatamente a questo tema[4], edita ben prima della riforma intervenuta con la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), non esitava a comunicare un certo imbarazzo nella individuazione di una definizione certa al termine "welfare aziendale" nell'ambito degli studi sulle relazioni industriali e la contrattazione collettiva. La dottrina sociologica aveva provato a spiegare il termine come «l'insieme dei benefit e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio, e alla genitorialità, alla tutela della salute e fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere familiare»[5].

Oggi sono invece numerose le definizioni dottrinali reperibili in letteratura, ma permane l'impossibilità di poter disporre di un riferimento legislativo. Per questo è andata affermandosi nella manualistica di taglio aziendale la definizione fornita dalla stessa AIWA nel proprio

[2] Si veda il periodico *Monitoraggio del mercato dei Provider dei servizi gestionali di supporto al Welfare Aziendale (WA)*, avviato nel 2018 da ALTIS Università Cattolica con Luca Pesenti e Giovanni Scansani.

[3] È indubbio che si tratti di una disciplina studiata assai trasversalmente. Pubblicazioni rilevanti si ritrovano nei seguenti settori scientifico-disciplinari: il diritto del lavoro (e con esso la previdenza sociale e il diritto delle relazioni industriali); il diritto tributario e dell'economia; la microeconomia (e con essa l'economia del lavoro); la politica economica; la politologia; la sociologia generale, sociale, economica e della comunicazione; la pedagogia del lavoro; la statistica; l'economia aziendale; l'organizzazione aziendale; la filosofia.

[4] E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 31, Bergamo, 2014, pp. XIII-XVII.

[5] F. MAINO, G. MALLONE, *Secondo Welfare e imprese: nesso e prospettive*, in *Riv. pol. soc.*, 2012, 3, pp. 195-207.

Statuto (art. 1, comma 2): il welfare aziendale è l'insieme di «somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e per questo esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente». Si tratta della riformulazione di quanto scritto dalla Agenzia delle Entrate nella Circolare n. 28/E del 2016[6]. Non essendoci un riferimento di grado gerarchico superiore, gli stessi operatori del welfare aziendale hanno deciso di riferirsi alla prassi amministrativa per superare l'eccessiva semplificazione a cui è facilmente soggetta la centratura di questo istituto, quantomeno sulla stampa generalista.

## 3. *Le ragioni della riscoperta dei benefici di utilità sociale*

È indubbio che la crisi finanziaria del 2008, seguita dalla crisi del debito sovrano che ha interessato l'Italia tra il 2011 e il 2014, abbia contribuito alla riscoperta degli articoli 51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917). Non a caso il poderoso intervento di riforma di dicembre 2015 è di poco successivo a quel periodo.

Il pluricitato, per quanto tecnicamente semplice e lineare, "carrello della spesa" promosso da Luxottica nel 2009 (rinnovato negli anni a seguire) ha calamitato l'attenzione della ricerca accademica fino a incoraggiare una interpretazione del welfare aziendale come pericolosa conseguenza dell'arretramento dello Stato da ambiti prima di sua competenza (sanità, previdenza, assistenza sociale), per questo inscindibilmente connesso ai periodi di crisi[7]. Una lettura parziale, che finisce con il rinfacciare al welfare aziendale la degenerazione della protezione sociale che lo Stato dovrebbe garantire a tutti i cittadini e non

[6] «La legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto "welfare aziendale". Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente». Circ. Agenzia delle Entrate n. 28/E, 15 giugno 2016, p. 19.

[7] F. C. PIZZUTI, *Rapporto sullo Stato Sociale 2019. Welfare pubblico e welfare occupazionale*, Sapienza Università Editrice, Roma, 2019.

certo soltanto ai lavoratori, tanto più quelli più fortunati perché assunti da imprese attente anche alle esigenze non economiche.

L'errore di questa visione, come efficacemente argomentato nei Rapporti ADAPT dedicati all'argomento, sta nell'inquadrare il welfare come causa del cambiamento del rapporto di lavoro; al contrario, il welfare aziendale (e con lui il lavoro agile, la parasubordinazione etc.) è conseguenza di una ben più ampio e risalente, ma anche veloce, processo di mutazione della natura dello scambio lavorativo, non più costruito attorno alla messa a disposizione di tempo e fatica in cambio di salario[8]. Ne sono segnale recente anche i fenomeni della inattività giovanile, delle c.d. grandi dimissioni, della Yolo Economy: tendenze impossibili da spiegare se non si mette in dubbio la concezione di lavoro diffusa nell'epoca della approvazione della maggior parte della legislazione su questa materia (anni Settanta e Ottanta). La fine della linearità novecentesca ha determinato non soltanto la crisi delle tradizionali categorie del diritto del lavoro (subordinazione e autonomia; tempo di lavoro e tempo di vita etc. …), ma, ancor più, la crisi del rapporto tra le nuove generazioni e il lavoro, il suo significato profondo.

Così inteso, il welfare aziendale non è certo un istituto dipendente dalla legislazione lavoristica o tributaria. Indubbiamente questa ne può incoraggiare o rallentare la diffusione, ma, ultimamente, non arrestarla (così come non generarla) poiché frutto (ancora non maturo) di un processo di grande trasformazione socio-culturale ben più radicato e pervasivo di qualsiasi disposizione di legge[9].

[8] Vedi M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Quarto rapporto su il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, Bergamo, 2021, p. 8, ove si legge che «la riconduzione del welfare aziendale dentro le dinamiche della nuova grande trasformazione del lavoro e della impresa che, sempre più, legano i sistemi contrattuali e di relazioni industriali a quelli del welfare (pubblico e privato) dentro il più ampio contenitore del welfare occupazionale, andando oltre i semplici confini fisici della singola impresa tanto da incidere profondamente sulle logiche della produttività del lavoro e non solo su quelle redistributive fino al punto di concorrere in termini strutturali alla riscrittura dello scambio lavoro contro retribuzione».

[9] E. MASSAGLI, *La disordinata evoluzione del welfare aziendale*, in P. VENTURI, S. RAGO (a cura di), *Da Spazi e Luoghi. Proposte per una nuova ecologia dello sviluppo*, Atti della XVI edizione de Le Giornate di Bertinoro per l'Economia Civile, AICCON, Forlì, 2017, pp. 87-94

### 3.1. *L'intervento di riforma del 2015: ampliamento della natura del welfare aziendale*

La riscoperta degli «oneri di utilità sociale» (una sorta di definizione originaria, antecedente all'inglesismo che usiamo oggi) di cui all'articolo 100 del TUIR che si è iniziata ad osservare dal 2008, dopo sette anni è stata colta dal legislatore, che ha deciso di attualizzare le disposizioni contenute in quello stesso articolo, oltre che nello speculare articolo 51 (il primo è nel titolo dedicato alla determinazione della base imponibile dei redditi di impresa; il secondo in quello del reddito dei dipendenti, ma l'oggetto è lo stesso). Le direttive dell'intervento contenuto nei commi 184 e 190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 sono note: è stata permessa la c.d. welfarizzazione del premio di risultato (solo quello che gode di aliquota sostitutiva del 10% e che è quindi esito di un accordo sindacale depositato); sono state riscritte le lettere f), f-*bis*) ed f-*ter*) dell'articolo 51 comma 2 del TUIR; è stato inserito un nuovo comma 3-*bis*) allo stesso articolo 51.

Al di là del dettaglio tecnico, pure rilevantissimo e ancora ampiamente discusso tra gli addetti ai lavori[10], è importante evidenziare la novità radicale di questo intervento: superando la obbligatoria volontarietà di ogni esperienza di welfare previgente, il legislatore ha concesso al welfare aziendale una esplicita funzione (anche) economica. Non era così fino al 31 dicembre 2015, quando era considerata reddito da lavoro soggetta a tassazione e contribuzione ogni erogazione che fosse conseguenza di uno scambio, di un obbligo, tanto negoziale (accordo, contratto), quanto unilaterale (regolamento aziendale). La norma aveva una ragione comprensibile: la volontarietà era richiesta come ulteriore prova della finalità sociale dell'intervento; quella stessa finalità che ne giustifica ancora oggi l'azzeramento del cuneo fiscale e contributivo[11]. Laddove vi fosse uno scambio, al contrario, era sup-

[10] Per ricostruire nel dettaglio gli interventi operati dal legislatore del 2015 mi si permetta il rimando a E. MASSAGLI, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica* in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, pp. 598-612.

[11] Come riportato in precedenza, citando lo Statuto di AIWA: «aventi finalità di rilevanza sociale e *per questo* esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente» (corsivo redazionale).

posto uno scopo economico prevalente rispetto alla finalizzazione sociale.

Questo vincolo è stato superato con la legge di stabilità 2016, che ha perciò ricompreso il welfare aziendale, senza equivoci, tra le leve azionabili dai responsabili del personale e tra gli oggetti della contrattazione sindacale.

Non è tuttavia corretto esagerare l'interpretazione delle conseguenze assegnando al welfare aziendale moderno una funzione esclusivamente incentivante. Se infatti è venuto meno un automatismo di controllo della finalità sociale (la volontarietà), ne permangono altri due, che hanno lo stesso scopo. Il riferimento è alla obbligatoria natura collettiva dei piani di welfare, sempre da rivolgere «alla generalità o a categorie di dipendenti»[12], e alla infungibilità del welfare rispetto alla retribuzione monetaria. Ciò che nasce come beneficio di utilità sociale non può mai diventare moneta[13], neanche in caso di residuo di fine piano da smaltire[14]; al contrario, non si possono pagare con beni e servizi di welfare detassati e decontribuiti elementi obbligatori della retribuzione[15].

[12] Espressione, questa, che ricorre nelle lettere d), d-*bis*), f), f-*bis*), f-*te*r) e f-quater) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR oltre che nell'articolo 100. Si tratta di un ostacolo non secondario per molti imprenditori e manager di piccola impresa, solitamente in grado di discernere il differente coinvolgimento dei propri dipendenti e quindi propensi a valorizzarli individualmente o comunque selezionando i destinatari delle concessioni di beni e servizi che, proprio per questo, assumono una prevalente funzione premiante e incentivante, finendo con l'essere ricondotti alla natura di reddito da lavoro, quale che sia la modalità attraverso la quale vengono elargiti.

[13] «Le predette disposizioni, derogatorie del principio di onnicomprensività stabilito dal comma 1 dell'articolo 51 del Tuir, avendo carattere agevolativo, non sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati» in Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 55/E, 25 settembre 2020, pp. 3-4

[14] Anche questo è un nodo assai presente nella pratica del welfare aziendale, che è andato risolvendosi negli anni con meccanismi di silenzio-assenso dei beneficiari del welfare che vedono gli eventuali residui del piano destinati automaticamente alle proprie posizioni di sanità integrativa o previdenza complementare, per evitare il riassorbimento delle risorse da parte della impresa; operazione che sarebbe assolutamente legittima, per quanto gestionalmente antipatica.

[15] Anche allorquando questo succedesse, è il principio di onnicomprensività del

La permanenza di questi vincoli non corrompe la natura sociale del welfare aziendale; a questa, però, associa anche una funzione economica e gestionale, che può declinarsi in svariate soluzioni (incentivazione indiretta, *engagement, retention* dei talenti, responsabilità sociale di impresa etc.).

### 3.2. *Tra contrattazione e vincolo unilaterale*

La modifica dell'articolo 51, comma 2, lettera f) del TUIR senza alcun intervento sull'articolo 100 ha ribaltato gli assunti in vigore fino alla approvazione della riforma: non soltanto è stato reso contrattabile il welfare, ma addirittura, quando obbligatorio in esito ad accordo sindacale o a regolamento aziendale (quindi preservando l'opzione unilaterale, per quanto vincolante ed esigibile dal lavoratore), è diventato maggiormente vantaggioso per il bilancio di impresa, essendo totalmente deducibile. Non è stato invece modificato il limite di deducibilità del cinque per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi di impresa sancito nell'articolo 100 (ora solo) per i piani di natura volontaria, quelli che prima erano l'unica possibilità di realizzazione degli oneri di utilità sociale.

La possibilità di farlo diventare oggetto di negoziato e l'ulteriore incremento del vantaggio economico hanno velocemente avvicinato anche le parti sociali a questo istituto, guardato con sospetto in precedenza, tanto più se concepito in alternativa alla contrattazione di produttività, defiscalizzata legislativamente proprio per incoraggiare la contrattazione di secondo livello. In un certo qual senso, la situazione previgente al 2016 era piuttosto imbarazzante per i sindacati, impediti a sottoscrivere piani di welfare effettivamente apprezzati dai lavoratori, legalmente da iscriversi soltanto alla libera responsabilità dell'imprenditore.

In tempi successivi il sindacato ha iniziato a chiedere con forza di

reddito da lavoro (art. 51, comma 1 del TUIR; si veda anche la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 55/E, 25 settembre 2020) a obbligare la assoggettazione a tassazione e contribuzione del valore dei beni ceduti e servizi prestati a pagamento di componenti obbligatorie della retribuzione.

delimitare i vantaggi del welfare aziendale soltanto laddove governato da un accordo; richiesta problematica per il Governo, che rischierebbe di allontanare quel grande numero di medie e piccole imprese non sindacalizzate che non accedono alla contrattazione di produttività, spesso neanche territoriale, ma che hanno iniziato a praticare il welfare aziendale per il tramite di regolamenti interni.

### 3.3. *L'inedito welfare di produttività*

Per segnare inequivocabilmente il cambio di passo rispetto al (quasi) trentennio precedente e ancor più "corteggiare" le parti sociali, il legislatore ha addirittura reso welfarizzabile il più economico degli istituti, ossia il premio di produttività (o di risultato, si usano entrambe le denominazioni). Non qualsiasi premio di questo genere, ma soltanto quello che permette ai lavoratori di godere della aliquota sostitutiva del 10% sulle cifre erogate. Questa fattispecie si realizza soltanto conformandosi ai requisiti esplicitati nella legge di stabilità 2016, poi aggiornati negli anni successivi: accordo sindacale di secondo livello (aziendale o territoriale) da depositarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro; valori incrementali, misurabili e verificabili di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; importo massimo del premio pari a 3.000 euro; reddito da lavoro del beneficiario non superiore a 80.000 euro.

Si tratta di una forzatura non di poco conto, quantomeno rispetto alla ratio normativa del TUIR, che, come si è visto, costruisce lo scambio di prestazioni tra datore di lavoro e lavoratore attorno ai principi di onnicomprensività e infungibilità. Principi che vengono derogati dalla trasformazione del premio monetario in welfare, da realizzarsi in misura totale e parziale soltanto se prevista nell'accordo che ha attivato l'aliquota sostitutiva e a discrezione del singolo lavoratore [16]. L'originalità di questa misura consiste nel cambio di natura del pre-

[16] Nonostante la chiarezza del dettato normativo, sono assai diffusi accordi nei quali aziende e sindacati fissano una percentuale massima di welfarizzazione (impedendo perciò la conversione «totale») e/o si supera la scelta individuale del singolo lavoratore, procedendo con una soluzione collettiva.

mio: reddito da lavoro quando erogato in moneta[17], insieme di benefici di utilità sociale esclusi dalla ricomprensione nel reddito da lavoro dipendente quando goduto in welfare. Il principio di infungibilità e non monetarizzazione è evidentemente congelato quando il datore di lavoro si trovi a gestire eventuali residui del credito welfare: questi non sono mai restituibili in denaro in caso di piano di welfare contrattato o regolato in azienda al di fuori del premio di produttività né quando derivanti dalla quota di welfare obbligata dal contratto collettivo nazionale; al contrario, devono essere restituiti, in moneta e con aliquota sostitutiva del 10%, quando derivanti dal premio di produttività, anche nel caso fosse stato convertito in welfare.

La welfarizzazione del premio di produttività è perciò una forzatura normativa approvata dal legislatore per avvicinare le parti sociali al welfare aziendale, usando come veicolo un istituto assai noto perché obbligatoriamente contrattato. Terminata questa funzione pedagogica, non è inopportuno pensare che questa misura possa essere superata, anche per recuperare risorse funzionali ad ampliare e razionalizzare i beni e servizi di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, che resta il cuore del welfare aziendale di natura sociale.

## 4. *Gli interventi di riforma dal 2016 al 2021: ampliamento dei beni e servizi di welfare*

Una definizione ulteriore e non alternativa di welfare aziendale è sovente ripetuta nei seminari che approfondiscono i profili tributari: «l'insieme delle eccezioni al principio di onnicomprensività del reddito da lavoro». In effetti, i commi 2, 3 e 4 del TUIR elencano con buon grado di dettaglio le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi che pur essendo scambiati all'interno del rapporto di lavoro[18] non so-

[17] L'assoggettamento alla aliquota sostitutiva del 10%, vantaggiosa per il dipendente, ma neutrale per il datore di lavoro – per questo negli anni è stata associata alla decontribuzione parziale prevista allorquando siano operativi in impresa sistemi di partecipazione dei lavoratori – non modifica la natura reddituale della erogazione. Sarebbe anomalo il contrario, essendo il premio, per definizione, una misura di carattere incentivante, con evidente finalità economica.

[18] Non necessariamente "dipendente" sotto il profilo giuslavoristico, ma il cui

no ricondotti al reddito da lavoro. Non è perciò l'imprenditore, né il lavoratore o il sindacato a poter decidere cosa sia socialmente meritevole, bensì il legislatore stesso, che a questo dedica tredici diverse opzioni, distribuite nei commi 2, 3 e 4 del TUIR.

### 4.1. *Le integrazioni all'articolo 51, comma 2 del TUIR*

Invero, vi sono delle sostanziali differenze tra quanto disposto dal comma 2 rispetto ai commi 3 e 4. Nel primo (il comma 2) sono regolate l'assistenza sanitaria integrativa (lettera a), i buoni pasto (lettera c), il trasporto collettivo (lettera d), il trasporto pubblico locale (lettera d-bis), i beni e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria e culto (lettera f, in combinato disposto con l'art. 100), le somme e i servizi destinati alla educazione e all'istruzione dei familiari (lettera f-bis), le somme e i servizi per l'assistenza a familiari anziani o non autosufficienti (lettera f-ter), le assicurazioni *long term care* e *dread disease* (lettera f-quater), la previdenza complementare (lettera h). Il secondo comma dell'articolo 51 è certamente il nucleo del welfare aziendale inteso come soluzione di carattere innanzitutto sociale, per quanto ora esposto ad un uso "economicistico". Lo si comprende non soltanto ripercorrendo l'ampiezza dei beni e servizi ricompresi (talvolta neanche specificamente identificati, ma individuati per "finalità", come scritto nella lettera f), ma anche osservando che si tratta di disposizioni che non contengono limiti massimi di spesa defiscalizzata e decontribuita, se non nel caso della assistenza sanitaria integrativa, della previdenza complementare (limiti piuttosto ampi) e del buono pasto (il cui valore è stato innalzato già nel 2015 e nel 2018).

Le misure in materia di rischio per non autosufficienza e gravi patologie, nonché quanto disposto in materia di trasposto pubblico locale sono prova della espansione per stratificazione normativa del welfare aziendale. Non sono infatti state approvate in forza della legge di stabilità 2016, bensì di quelle successive: nello specifico quella del 2017 (la lettera f-*quater* è stata integrata nel TUIR mediante il comma 161 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232) e quella del

reddito è assimilato a quello di lavoro dipendente, in ottica tributaristica.

2018 (la lettera d-*bis* è stata integrata nel TUIR mediante il comma 28 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

### 4.2. *L'evoluzione dei c.d.* flexible benefit *(art. 51, comma 3 del TUIR)*

Diverso è il funzionamento del comma 3, regolante i *flexible benefit* (come impropriamente definiti dal CCNL metalmeccanico), che pure ha conosciuto una notevole crescita negli ultimi anni, certamente sospinto dalla "voucherizzazione" permessa dal comma 3-bis integrato al testo originario nella riforma del 2016. I beni ceduti e i servizi prestati in forza del comma 3 non sono vincolati alla natura sociale e neanche alla erogazione collettiva; anche per questo la soglia massima di esenzione è piuttosto contenuta: 258,23 euro (le 500.000 lire del 1986, anno di approvazione del TUIR), tutti da tassare e contribuire se il valore è superato anche solo di un centesimo. Questa disposizione nacque per regolare fiscalmente l'omaggio natalizio concesso dalla azienda ai suoi dipendenti, senza alcuna pretesa di welfare. È tuttavia indubbio che, per la sua facilità di utilizzo e, ancor più, per la diffusione del "welfare aziendale obbligatorio" regolato per primo dal Contratto Collettivo dei metalmeccanici nel 2016, questa elargizione sia andata diffondendosi velocemente, diventando una sorta di "primo contatto" con il mondo del welfare per molte aziende.

Il legislatore ha contribuito non poco a questo successo: prima approvando nella legge di stabilità 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232, comma 162) la norma interpretativa che ha protetto la soluzione individuata da Federmeccanica, FIOM Cgil, FIM Cisl e UILM Uil prevedendo che «le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale»; in secondo luogo disponendo il raddoppio della soglia di esenzione a 516,46 euro per gli anni 2020 e 2021, prima con l'articolo 112 del decreto-legge 14 agosto

2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, poi con l'articolo 6-*quinques* del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito dalla legge 21 maggio 2021, n. 69.

### 4.3. *La residualità dei beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 4 del TUIR*

Infine, rivolti innanzitutto agli altri profili aziendali e contraddistinti da un meccanismo di calcolo della soglia di esenzione piuttosto complesso, sono i beni e servizi regolati dal comma 4: autoveicoli (lettera a), concessione di prestiti (lettera b), fabbricati concessi in locazione (lettera c). Si tratta di concessioni raramente presenti nei piani di welfare aziendale, se non nella particolare declinazione del pagamento degli interessi passivi del mutuo intestato al dipendente.

## 5. *La diffusione del welfare aziendale a un lustro di distanza dalla riforma del 2016*[19]

La prova più convincente della funzionalità della legislazione approvata nell'ultimo lustro è quella matematica: i piani di welfare aziendale sono cresciuti del 480% dal 2015 (prima della riforma) al 2021. Soprattutto nei primi anni si è assistito ad una "emersione" di accordi probabilmente già esistenti, ma mai formalizzati per rispettare i vincoli normativi del TUIR previgente.

Come dichiarato in premessa, il merito di una percentuale di questo genere è da ascrivere alla modernità del welfare aziendale intesa come la capacità di interpretare i cambiamenti in atto nella conformazione dei rapporti di lavoro. Difficile spiegare numeri di questo genere

[19] Per la redazione di questo paragrafo sono stati utilizzati i dati comunicati da AIWA sul sito www.aiwa.it; per la ricerca, promossa dalla stessa Associazione AIWA tra i propri iscritti e curata da Secondo Welfare, vedi F. RAZETTI, V. SANTONI, *Il mercato del welfare aziendale. L'intermediazione e il ruolo dei provider,* in F. MAINO, M. FERRERA (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto Rapporto sul secondo welfare in Italia 2019*, Giappichelli, Torino, 2019, pp. 119-152; i monitoraggi periodici sugli accordi di produttività curati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e pubblicati sul sito dello stesso.

semplicemente richiamandosi agli effetti indiretti delle crisi economiche o all'arretramento costante (ma non così repentino) del welfare di primo pilastro, di competenza statale.

Nello specifico delle singole tipologie di welfare aziendale, si può osservare come le erogazioni obbligate dai contratti collettivi nazionali siano quelle che coinvolgono il maggior numero di lavoratori, distribuendo però risorse largamente inferiori rispetto a quelle gestite dai premi di produttività welfarizzati e dai piani di welfare c.d. on top, regolati e gestiti a livello di singola azienda, che restano la forma più genuina e più creativa di welfare aziendale, nonostante interessi un numero contenuto di realtà.

Il report pubblicato a maggio 2022 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha comunicato che sono stati depositati 71.711 contratti da quando è entrata in vigore la nuova regolazione dei contratti di produttività; 8.137 quelli ancora attivi (7.146 contratti aziendali e 991 contratti territoriali)[20]. Tra questi, 4.746 (58%) prevedono misure di welfare e interessano 1.578.226 lavoratori, per un importo medio pari a 1.655 euro. Rilevazioni interne ad AIWA calcolano in circa il 30% la percentuale di lavoratori che, posti di fronte alla scelta tra il premio monetario e quello in welfare (sovente incrementato di un ulteriore 10%-15% concesso dalla azienda per incoraggiare la welfarizzazione)[21], preferiscono questa seconda modalità. Estrema la variabilità tra i settori: i dipendenti delle società bancarie, assicurative, chimiche e farmaceutiche hanno maturato una notevole confidenza con il welfare aziendale; maggiore la diffidenza tra i lavoratori impegnati nel-

[20] Ulteriori informazioni significative: il 75% dei contratti è firmato al Nord, il 17% al Centro e l'8% al Sud. Il 60% dei contratti si riferisce ai servizi, il 39% all'industria e l'1% all'agricoltura. Buona la copertura delle piccole imprese: il 51% delle imprese firmatarie ha meno di 50 dipendenti. I lavoratori interessati dai contratti attivi sono, nel complessivo 2.556.371 e il valore annuo medio del premio è 1.510 euro.

[21] Pratica, questa, diffusasi da subito (2016), generando non poche domande a riguardo della legittimità e del trattamento fiscale di questa integrazione. I dubbi sono stati superati dalla Circ. Agenzia delle Entrate n. 5/E, 29 marzo 2018, ove è chiarito che coloro che convertono il premio sono una categoria e, in ragione di questo, possono essere destinatari di un piano di welfare dedicato (che è quindi da considerarsi inscindibilmente connesso al premio di risultato, ma di altra natura).

la piccola impresa commerciale, nella agricoltura e nei pubblici esercizi. Basandosi sui numeri del Ministero del lavoro e di AIWA, quindi, sarebbero da calcolarsi in circa 473.500 le persone che dispongono di una quota di welfare derivante dal premio di produttività.

A questi sono da aggiungersi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è regolato dagli oltre quaranta contratti collettivi nazionali[22] che prevedono quote di welfare obbligate già dal primo livello, seppure gestite aziendalmente. Si tratta, in media, di importi modesti, inferiori ai 250 euro, per non gravare organizzativamente sulle imprese (l'individuazione di una cifra inferiore alla soglia di cui all'articolo 51, comma 3 del TUIR permette anche alle micro e piccole imprese di assolvere l'obbligo erogando semplici buoni spesa o buoni carburante). I dati dell'INPS e del CNEL sulla applicazione dei CCNL permettono di stimare il coinvolgimento di poco meno di tre milioni di lavoratori (quasi la metà nel solo settore metalmeccanico) e oltre 300.000 imprese.

Più difficile è invece calcolare il numero dei piani di welfare c.d. on top, non essendoci alcun bacino di informazioni amministrative paragonabile alla banca dati del Ministero del lavoro per quanto concerne i premi di produttività e alla banca dati del CNEL per i contratti collettivi. L'indagine operata da Secondo Welfare sui soci di AIWA ha permesso di stimare nel 2019 un numero di imprese interessate da piani di questo genere pari a 4.600, per un complessivo di oltre 600.000 lavoratori che ricevono importi medi attorno ai 900 euro. I numeri sono certamente cresciuti in questi anni, ma non vi è prova certa di questo ed è difficile estrapolare stime credibili dalle (pur numerose) ricerche dedicate a ricostruire il quadro quantitativo del welfare aziendale.

Basandoci sui dati appena condivisi per ogni tipologia di welfare e senza compiere l'errore di sommare il numero dei lavoratori interessati poiché il singolo dipendente può essere destinatario di tutte e tre le

[22] Numero che comprende anche quelli comparativamente non rappresentativi. Quelli sottoscritti da CGIL, CISL e UIL sono poco più di venti. Alcuni esempi: metalmeccanica industriale e dell'artigianato, piccola industria, settore dell'oreficeria, pubblici esercizi, audiovisivi, trasporto a fune, poligrafici, comunicazioni e telecomunicazioni, assicurazioni.

forme di welfare, è infine possibile compiere una prima stima del valore economico del (mercato del) welfare aziendale al netto della assistenza sanitaria integrativa e della previdenza complementare gestite dai contratti nazionali: 1 miliardo e 924 milioni[23].

A riprova della assoluta centralità del welfare aziendale tanto nelle moderne pratiche della gestione del personale, quanto nelle relazioni di lavoro della quarta rivoluzione industriale.

[23] 784 milioni è la stima del valore complessivo del premio di produttività welfarizzato; 600 milioni quello derivante dai contratti collettivi; 540 milioni quello gestito *on top*. Le stime sono prudenziali, probabilmente il valore attuale è sensibilmente più elevato, soprattutto per quanto concerne la terza tipologia tra quelle elencate in nota.