

ADL

ARGOMENTI DI DIRITTO DEL LAVORO

FONDATI DA MATTIA PERSIANI

DIRETTI DA

Mattia Persiani e Franco Carinci

L'ordinamento italiano e le "tutele crescenti" contro i licenziamenti illegittimi

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Variazioni sul giustificato motivo oggettivo di licenziamento

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo: fatto contestato *versus*
fatto materiale contestato

Alcuni recenti sviluppi del dibattito sul licenziamento per inadempimento
nel dialogo con la giurisprudenza

I recenti orientamenti della Corte di Cassazione in materia di licenziamenti
ex art. 18 «versione Fornero»

La genesi del rapporto di lavoro: il patto di prova, l'orario di lavoro, le clausole di flessibilità

Il giudice e la legge nel diritto del lavoro: il giuslavorista alla ricerca di se stesso
tra sentenze «creative» e (in)certezza del diritto

Welfare aziendale: illazioni (ricostruttive) giuslavoristiche
(II. Parte speciale)

Tanto tuonò che piovve: a proposito della legittimità costituzionale del "Jobs act"

4-5/2017

Luglio - Ottobre



edicolaprofessionale.com/ADL



Wolters Kluwer

FRANCESCO BACCHINI (*)

Prof. aggregato di Diritto del lavoro Università degli Studi di Milano-Bicocca

WELFARE AZIENDALE: ILLAZIONI (RICOSTRUTTIVE) GIUSLAVORISTICHE

(II. PARTE SPECIALE)

SOMMARIO: II. Parte speciale. 5. La disciplina delle fattispecie di cui alla lett. f), f-bis), f-ter) ed f-quater), comma 2, art. 51, TUIR e la negoziazione collettiva del *welfare* aziendale: dal vincolo della volontarietà unilaterale alla contrattazione fiscalmente vantaggiosa. – 5.1. Ambito soggettivo di applicabilità dei vantaggi contributivo-fiscali dei *flexible benefits*. – 5.2. *Flexible benefits*: erogazione diretta, indiretta o rimborso spese. – 5.3. Corresponsione dei *flexible benefits* mediante titoli di legittimazione. – 6. *Welfare* aziendale, *flexible benefits* e premio di risultato. – 6.1. La “welferizzazione” dei premi di risultato. Conclusioni. La (definitiva?) mutazione genetica del *welfare* aziendale nella conversione dei premi di risultato in denaro: perché non sia soltanto “un supermercato dei *benefits*”.

II. PARTE SPECIALE

5. – Fatta salva la decisività del ruolo giocato dalla contrattazione collettiva di livello nazionale nella regolazione della previdenza complementare e della sanità integrativa (fondi chiusi di categoria), è innegabile che i sindacati (e, conseguentemente, i lavoratori) abbiano mostrato (e in parte ancora mostrino) una certa diffidenza nei confronti dei progetti di *welfare* aziendale⁽¹⁾. Le ragioni di tale diffidenza erano (ma, in parte ancora, sono) molteplici: il timore dell’erosione del *welfare* universale pubblico; l’aumento delle disparità di trattamento a livello territoriale (nord-sud), categoriale e aziendale (settori produttivi forti-deboli, aziende in salute-in crisi), l’aumento dei dualismi e degli squilibri nel mercato del

(*) La I Parte (Generale) del saggio è stata pubblicata nel numero 3/2017 di questa *Rivista*.

(1) Cfr. T. TREU, *Introduzione. Il welfare aziendale: problemi, opportunità, strumenti*, in T. TREU (a cura di) *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, cit., pag. 19; per approfondire il punto di vista dei lavoratori, seppur a livello di ricerca su alcune evidenze empiriche, si veda, nella stessa opera, M. DE COLLE, P. FELTRIN, *Che me ne viene? Il welfare aziendale visto dai lavoratori*, pagg. 213-242. Si veda anche, in relazione alle attese dei dipendenti, l’indagine Doxa-Endered 2016, in F. DI NARDO, *L’evoluzione del welfare aziendale in Italia*, Milano, 2016, pagg. 49-137.

lavoro (*insider-outsider*)⁽²⁾, ma, soprattutto, la convinzione (non sempre errata) che l'interesse sotteso all'offerta di "servizi sociali aziendali" sia esclusivamente quello datoriale di riduzione dei costi degli incrementi retributivi in denaro, di alternatività al salario⁽³⁾ e non quello dell'effettiva promozione del benessere dei lavoratori, a fronte, per giunta, di *benefits* spesso predeterminati unilateralmente dall'azienda, finalizzati a soddisfare bisogni marginali, di qualità incerta, non sempre utili (a tutti) e facilmente fruibili.

Il motivo di quest'ultima e più significativa diffidenza deriva, principalmente, dal limite della "volontarietà" (con il conseguente divieto di ricorso alla negoziazione collettiva) dell'erogazione datoriale dei *flexible benefits* per l'accesso ai vantaggi fiscali, la quale ha finito per imporne la definizione unilaterale da parte delle imprese. L'evidente stortura normativa, frutto di un vetusto approccio paternalistico-donativo a proposito della natura delle opere e dei servizi introiettati nei piani di *welfare* aziendale a scapito della naturale vocazione alla regolazione collettiva del rapporto di lavoro e alla determinazione della sua remunerazione, è stata, infine, corretta dalla legge di stabilità per il 2016 (e ulteriormente precisata da quella di bilancio per il 2017).

La citata novella della lett. f), da intendersi logicamente estesa anche alle lett. *f-bis*), *f-ter*) ed *f-quater*), non potendo, le ultime tre, che costituire una specificazione della prima, sancisce, infatti, che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (...)".

Pur confermando la possibilità della scelta volontaristico-unilaterale, il legislatore, con la duplice finalità di rafforzare⁽⁴⁾ il *welfare* aziendale unitamente alla contrattazione collettiva (innanzitutto di prossimità), ha deliberato il riconoscimento del vantaggio fiscale al dipendente anche nel caso in cui le opere e i servizi di utilità sociale siano riconosciuti e disciplinati da un contratto, accordo o regolamento aziendale, determinando, per di più, in conseguenza dell'adempimento dell'obbligo negoziale, "la deducibilità

(2) Cfr. B. CARUSO, "The bright side of the moon": *politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, op. cit., pag. 187.

(3) Cfr. F. MARTINI, *Welfare aziendale o contrattuale? Rischi e opportunità*, in *Riv. Pol. Soc.*, 1, 2016.

(4) Cfr. S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, relazione Giornate di Studio Aidlass, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Napoli 16-17 giugno 2016, pag. 50.

integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico" ⁽⁵⁾ in relazione all'ipotesi in cui le opere e i servizi siano, invece, offerti volontariamente.

Se per contratto aziendale si deve intendere il contratto collettivo di secondo livello (anche territoriale) ⁽⁶⁾ stipulato nei limiti di quanto attribuito (o non disciplinato) dal contratto collettivo nazionale, per accordo aziendale si deve, presumibilmente, intendere quello "gestionale" ⁽⁷⁾ oppure quello stipulato in deroga (anche *ex art. 8, l. n. 148 del 2011*) ⁽⁸⁾ rispetto alla disciplina del contratto collettivo nazionale/aziendale, con particolare riferimento al trattamento normativo (orario di lavoro, riposi, pause, classificazione, inquadramento, mansioni e percorsi di carriera) e retributivo di produttività e premialità ⁽⁹⁾ (come, appunto, i *flexible benefits*).

Il dettato normativo dianzi analizzato, a conferma dei limiti evidenziati nella ricostruzione delle tipologie contrattual-collettive richiamate (dalle quali pareva esclusa quella nazionale ma non quella territoriale come si è visto) ⁽¹⁰⁾, viene significativamente integrato da una norma interpretativa

⁽⁵⁾ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 21; si veda anche, M. SODINI, *La legge di stabilità 2016 spinge il welfare aziendale con la leva fiscale, Fondazione nazionale dei commercialisti*, 2016, pag. 9 e segg. Si tratta di deducibilità piena in relazione all'IRES; in relazione all'IRAP, invece, la deducibilità piena vale solo nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre per quelli assunti a termine sono generalmente deducibili solo le prestazioni in natura e non quelle rimborsuali; si veda sul punto, F. BRENNI, R. MUNNO, *Il Welfare aziendale: aspetti fiscali*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, op. cit., pagg. 196-200.

⁽⁶⁾ Contratto collettivo, posto l'esplicito riferimento di cui al comma 187, art. 1, l. n. 208 del 2015, da intendersi stipulato, *ex art. 51 d.lgs. n. 81 del 2015*, dalle rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria; sull'argomento si veda, per tutti, T. TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI, *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino, 2016, pag. 243 e segg.

⁽⁷⁾ Accordo operativo che nei confronti dell'intera maestranza aziendale, data l'unitarietà del potere datoriale di autolimitazione o proceduralizzazione delle proprie prerogative, cfr. F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del Lavoro. Il Diritto Sindacale*, Torino, 2016, pag. 247.

⁽⁸⁾ Sull'argomento si veda, F. CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e art. 8 del D.L. n. 138/2011*, Milano, 2012; si veda anche, G. VIDIRI, *L'art. 8 della legge n. 148/2011: un nuovo assetto delle relazioni industriali?*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, I.

⁽⁹⁾ Cfr. M. FUSO, D. GIARDINO, G. IPPOLITO, M. TUTTOBENE, *Accordi aziendali in deroga: il caso italiano*, in *Bollettino Adapt*, 16 febbraio 2011.

⁽¹⁰⁾ Vedi sul punto l'interpretazione estensiva, sconfessata (e poi confermata dalla

(art. 1, comma 162) contenuta nella legge di bilancio per il 2017 in forza della quale il legislatore sancisce che il vantaggio fiscale di cui all'art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR trova applicazione anche nel caso in cui le opere e i servizi di utilità sociale siano erogati dal datore di lavoro privato o pubblico⁽¹¹⁾ “in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”.

Non solo, dunque, contrattazione di prossimità ma anche nazionale e intercategoriale⁽¹²⁾.

legge di bilancio per il 2017) del art. 51, comma 2, lett. f) come modificata dall'art. 1, comma 190, della legge di stabilità n. 208 del 2015, di S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 50, nota 229.

⁽¹¹⁾ Il riferimento al datore di lavoro pubblico in relazione ai *benefits* sociali di cui all'art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR, deve intendersi quale auspicio che, pur nei limiti delle risorse disponibili, nella nuova stagione dalla contrattazione collettiva nazionale, apertasi dopo la sentenza Corte Cost. n. 178 del 2015 (si veda sul tema, A. D'AMORE, *La mortificazione della contrattazione collettiva nel pubblico impiego, continua*, in *T.Sic.Lav.*, 2, 2015, 25-34) e l'intesa Governo-Sindacati del 30 novembre 2016, possa trovare spazio, anche nel pubblico impiego, l'introduzione di un *welfare* aziendale/contrattuale come nel settore privato, rimettendo, necessariamente, mano ai fondi (senza i limiti del patto di stabilità?) per la contrattazione di secondo livello al fine di promuovere “una fiscalità di vantaggio” per la produttività. In argomento si veda, Aran Informa, *Il welfare aziendale nella pubblica amministrazione*, febbraio 2015.

⁽¹²⁾ Si veda, in tal senso, il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione degli impianti, firmato il 26 novembre 2016, il quale, *ante litteram*, dispone che “a decorrere dal 1° giugno 2017 le aziende attiveranno a beneficio di tutti i lavoratori dipendenti piani di *flexible benefits* per un costo massimo di 100 euro. Con decorrenza 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019, tale importo è elevato, rispettivamente, a 150 euro e 200 euro”. Si tratta, ovviamente, di previsioni di carattere generale (e generalizzato) modificabili *in melius* da parte della contrattazione aziendale che, soprattutto, non riguardano la convertibilità in *welfare* aziendale dei premi di risultato. Di un qualche interesse è la questione relativa all'assorbibilità o meno del *bonus welfare* previsto dal CCNL, in quello già erogato in azienda. In assenza di espressa previsione contrattuale si può ritenere che tale somma risulti assorbita nel caso in cui tutti i dipendenti o categorie omogenee degli stessi siano già destinatari di piani di *flexible benefits* di importo pari o superiore per gli anni 2017, 2018, 2019. Ciò sia nel caso che tali *benefits* siano erogati a fronte di negoziazione collettiva aziendale o territoriale sia nel caso in cui siano riconosciuti volontariamente dal datore di lavoro. Infatti, in entrambe le ipotesi non si tratterebbe di una misura remunerativa erogata *intuitu personae*, cioè attribuita per specifici meriti o caratteristiche personali e quindi non assorbibile, bensì di vantaggi collettivamente riconosciuti a tutti o a gruppi di dipendenti e, quindi, assorbibili dal nuovo trattamento economico previsto dal CCNL. Al fine di ovviare a tale situazione, Assisital insieme a Federmeccanica, Fim, Fiom e Uilm, dando seguito a quanto convenuto con l'Accordo di rinnovo 26 novembre 2016, lo scorso 27 febbraio hanno stipulato uno specifico patto sindacale di dettaglio sul *welfare* aziendale, nel quale, fra l'altro, si prevede che l'offerta di *flexible benefits* prevista dal CCNL deve considerarsi aggiuntiva rispetto agli strumenti di *welfare* già presenti in azienda, e ciò sia nel caso di unilaterale erogazione da parte del datore di lavoro che di erogazione derivante da accordi collettivi. Per un primo commento si veda, I. ARMAROLI, *Rinnovo metalmeccanica: i punti qualificanti*, in *@adapt_rel_ind*, 29 novembre 2016; si veda anche, M. BENTIVOGLI, *Rivoluzione*

Discorso diverso e più problematico appare, invece, quello relativo all'identificazione del regolamento aziendale. Infatti, poiché per regolamento aziendale si deve intendere quel complesso di disposizioni, riunite in un unico documento, unilateralmente impartite (nell'alveo degli artt. 2086 e 2104 Cod. Civ.) dal datore di lavoro in quanto relative all'organizzazione tecnico-disciplinare dell'azienda ed alle quali è sempre rimasto estraneo il trattamento economico del lavoratore⁽¹³⁾, la locuzione deve essere evidentemente interpretata (posto anche il progressivo assorbimento dei suoi contenuti nella contrattazione collettiva aziendale) in senso ampio e atecnico, quale informativa per i dipendenti avente ad oggetto le modalità di funzionamento dell'erogazione dei beni e dei servizi di utilità sociale. Si dovrebbe, pertanto, trattare di una *policy* con la quale il datore definisce e comunica (alla generalità dei lavoratori o a categorie di essi) le regole gestionali del *welfare* aziendale, come, ad esempio: tipologie di *benefits*, massimali messi a disposizione con eventuali distinzioni per tipologie, termini e modalità di fruizione (erogazione datoriale diretta, tramite terzi o a titolo di rimborso spese sostenute e documentate dal lavoratore), destinazione del credito *welfare* non ancora utilizzato, anche a fronte della cessazione del rapporto di lavoro, con possibilità (o meno) di conversione in denaro (sottoposto, però, a imposizione fiscale e contributiva) e quant'altro. Pur restando un atto unilaterale⁽¹⁴⁾, la *policy* o rego-

zione metalmeccanica (2), pag. 95; G. FARINA, *Rivoluzione metalmeccanica* (3), pag. 100; E. MASSAGLI, *Postfazione*, pag. 125, in M. SACCONI, E. MASSAGLI, *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0. Atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, in *Adapt Labour Studies e-Book series* n. 60, 2016; F. BACCHINI, *Il rinnovo del ccnl metalmeccanici e "Industry 4.0"*, in *T.Sic.Lav.*, 2, 2016, pagg. 79-83. Qualche traccia di *welfare* contrattuale in incremento si riscontra anche nel rinnovo del CCNL del settore elettrico "5 euro sull'assistenza integrativa sanitaria dal 1 gennaio 2017; 5 euro sulla previdenza integrativa dal 1 gennaio 2017; 5 euro sulla premorienza dal 1 gennaio 2018)", F. CAPPONI, *Welfare, occupazione e produttività nel nuovo CCNL Elettrici, adapt_rel_ind*, 6 febbraio 2017 e nel rinnovo del CCNL Energia e Petrolio, che, per quanto riguarda il *welfare* contrattuale, prevede, "sul fronte della previdenza complementare, che le aziende versino a Fondenergia un contributo aumentato dello 0,1% (da 2,55 a 2,65) a partire dal 1° gennaio 2018", mentre "per quanto riguarda il fondo di assistenza sanitaria integrativa, il Fasie, il contributo erogato dalle imprese sarà pari a 4 Euro dal primo gennaio del corrente anno", A. TOLENTINO, *Contratto Energia e Petrolio: i contenuti principali all'indomani del rinnovo*, in *adapt_rel_ind*, 30 gennaio 2017.

⁽¹³⁾ Cfr. A. PERULLI, *Il potere direttivo e i suoi limiti generali*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, vol. II, tomo I, C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Torino, 2007, pagg. 631-632.

⁽¹⁴⁾ Parla di "policy unilaterali" in relazione ai regolamenti aziendali, M. Squeglia, *La previdenza contrattuale nel modello del welfare aziendale "socialmente utile" e della produttività partecipata*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, 2, pag. 385.

lamento sul *welfare* aziendale, esprimendo una sorta di (auto)contrattualizzazione del potere datoriale (similmente all'accordo collettivo gestionale sopra richiamato), rappresenta, di fatto, un'alternativa alla negoziazione collettiva (e al formale coinvolgimento del sindacato⁽¹⁵⁾), condividendone, tuttavia, per espressa previsione normativa, gli stessi vantaggi fiscali (deducibilità integrale dei costi sostenuti dall'azienda) riconosciuti solo in parte (nel limite del 5 per mille) in caso di *welfare* volontariamente gestito dal datore senza alcuna procedimentalizzazione formalizzata⁽¹⁶⁾, alla stregua (e con le problematiche) dell'uso aziendale⁽¹⁷⁾.

5.1. – La natura necessariamente collettiva dei *flexible benefits* di cui all'art. 51, comma 2, lett. f), *f-bis*), *f-ter*) e *f-quater*), TUIR, dalla quale discendono i vantaggi fiscali e contributivi, è sancita dalla previsione che essi siano erogati “alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti”.

La locuzione, di centrale importanza, giacché può assumere varie accezioni, esige una rigorosa interpretazione che pare utile derivare dalla prassi amministrativa elaborata dal Ministero delle Finanze e dall'Agenzia delle Entrate.

Se per “generalità dei dipendenti” non possiamo che intendere la totalità degli stessi, il concetto di “categorie”, dovendosi declinare in relazione a specifiche caratteristiche, risulta decisamente problematico. Il primo e più immediato riferimento utile è, ovviamente, quello alle “categorie dei prestatori di lavoro” di cui all'art. 2095 Cod. Civ., ossia: dirigenti, quadri, impiegati, operai, raggruppabili anche per qualifica o livello⁽¹⁸⁾ in base alla disciplina della contrattazione collettiva di riferimento. Poiché, tuttavia, tale riferimento non può ritenersi esclusivo, risultando eccessiva-

⁽¹⁵⁾ Infatti nulla vieta che alla definizione del regolamento aziendale partecipino informalmente i lavoratori o che, comunque, il regolamento, anche soltanto in via puramente consultiva, venga condiviso con le rappresentanze sindacali in azienda.

⁽¹⁶⁾ Cfr. D. GRANDI, *Welfare in azienda: come agire senza sindacati?*, in *www.proposalavoro.com*, 6 giugno 2016.

⁽¹⁷⁾ Sull'uso aziendale e sull'evoluzione della relativa giurisprudenza, si veda, M. MEUCI, *I trattamenti più favorevoli da uso aziendale (non sono perpetui ma neppure revocabili unilateralmente)*, in *Diritto del lavoro*, 25 ottobre 2007; C. CESTER, M. MISCIONE, C. ZOLI, *Le fonti interne*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, vol. I, C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, Torino, 2007, pagg. 19-22.

⁽¹⁸⁾ Si veda in tal senso, Circ. Min. Finanze n. 326/E del 23 dicembre 1997, secondo la quale “per quanto riguarda l'espressione “generalità o categorie di dipendenti” si ritiene che la prassi aziendale deve essere riferita a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica)”.

mente restrittivo e incapace di adattarsi alla concreta organizzazione aziendale, il concetto di categoria di dipendenti deve inevitabilmente essere ampliato così da poter ricomprendere un qualsiasi gruppo omogeneo di lavoratori come, ad esempio, tutti i lavoratori di un settore o plesso aziendale, di uno stabilimento o unità produttiva, di un reparto o di un turno⁽¹⁹⁾.

È proprio l'omogeneità giuridica e funzionale della categoria di dipendenti ai quali erogare i *benefits* sociali collettivi (anche riconosciuti, per ragioni oggettive, in misura diversificata per i lavoratori di una stessa categoria di appartenenza)⁽²⁰⁾ a rappresentare l'ostacolo più significativo al riconoscimento dei vantaggi tributari, giacché, qualora le opere e le prestazioni di utilità sociale siano messe a disposizione solo di alcuni lavoratori e non di una loro specifica categoria, le stesse, risultando erogate *ad personam*, costituiscono *fringe benefits* e, pertanto, concorrono alla formazione del reddito con le modalità più sopra richiamate⁽²¹⁾.

Nella delimitazione delle categorie di dipendenti si è posto anche il problema della compatibilità o meno con il dettato normativo delle esclusioni di tipologie di lavoratori giustificate, ad esempio, dal carattere instabile del rapporto, come nel caso dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, oppure dalla non continuatività della prestazione, come nel caso dei lavoratori assunti con il contratto intermittente a chiamata: alla luce di alcuni orientamenti espressi in passato dall'Agenzia delle Entrate tali esclusioni sembrerebbero pienamente ammissibili⁽²²⁾.

⁽¹⁹⁾ Si veda, concordemente, Circ. Min. Finanze n. 188/E del 16 luglio 1998, secondo la quale "l'espressione "categorie di dipendenti", utilizzata dal legislatore, non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì "a tutti i dipendenti di un certo tipo". In questo senso, rispondendo ad uno specifico quesito, il Ministero afferma che anche il riferimento a "tutti gli operai del turno di notte" è idoneo ad individuare una categoria di dipendenti nel senso richiesto dal legislatore, ritenendolo sufficiente ad impedire, in via teorica, che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale dalle imposte.

⁽²⁰⁾ Cfr. E. DE FUSCO, G. BUSCEMA, *Welfare aziendale: ora il quadro normativo è competitivo*, op. cit., pag. 4.

⁽²¹⁾ Cfr. Risoluzione Agenzia Entrate n. 378/E del 17 dicembre 2007.

⁽²²⁾ In forza della Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 3/E, datata 8 gennaio 2002, seppur in relazione alle azioni offerte alla "generalità dei dipendenti", mentre si qualificava come incompatibile con la norma la disparità di trattamento che escludeva i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, si riteneva invece del tutto ammissibile e non ostativa all'applicazione del regime agevolato l'esclusione dei dipendenti assunti a tempo determinato. A conferma dell'interpretazione di cui sopra si annovera anche la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 129/E, datata 12 ottobre 2004, nella quale, sempre con riferimento all'azionariato dei dipendenti, si legittimava l'esclusione dei soli dipendenti in servizio da

Sulla scorta di tali principi, ancorché in assenza di una espressa posizione da parte dell’Agenzia delle Entrate, si è plausibilmente avanzata l’ipotesi della compatibilità con la normativa anche dell’esclusione dall’erogazione dei beni e servizi del *welfare* aziendale dei lavoratori assunti durante l’espletamento del patto di prova⁽²³⁾.

Il campo di applicazione soggettivo dei vantaggi contributivo-fiscali dei *flexible benefits* si arricchisce, sconfessando, in parte, il paventato “rischio di riproposizione, ed enfattizzazione, della divaricazione di tutele tra tipi contrattuali di lavoro stabili *versus* precari”⁽²⁴⁾, grazie alla lettura combinata degli artt. 50, comma 1, lett. c-*bis*) e 51, comma 2, lett. f, f-*bis*), f-*ter*) e f-*quater*), TUIR; infatti, posta l’assimilazione al reddito di lavoro dipendente delle somme e dei valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d’imposta (anche sotto forma di erogazioni liberali), in relazione a “rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita”, è possibile ritenere che tutte le disposizioni relative ai *benefits* collettivi di utilità sociale (diversamente da quelle relative ai premi di produttività)⁽²⁵⁾ siano estendibili anche alla categoria dei collaboratori coordinati e continuativi (in particolare quelli di cui all’art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81 del 2015)⁽²⁶⁾ o a

meno di tre mesi, non ritenendola, per il breve lasso di tempo previsto, tale da realizzare una effettiva disparità di trattamento tra i lavoratori.

⁽²³⁾ Cfr. E. DE FUSCO, G. BUSCEMA, *Welfare aziendale: ora il quadro normativo è competitivo*, op. cit., pag. 4.

⁽²⁴⁾ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 50.

⁽²⁵⁾ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 8: “il tenore letterale della norma esclude che l’agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all’articolo 50, comma 1, lettera c-*bis*, del TUIR”.

⁽²⁶⁾ Si tratta, ovviamente, di un riferimento che deve essere adattato alla disciplina dell’art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, in particolare alla deroga, prevista al comma 2, relativa all’applicazione della presunzione assoluta (non di subordinazione lavorativa bensì soltanto) di equiparazione, sotto il profilo del trattamento, al lavoro subordinato, sancita al comma 1 per tutti i rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; tale precetto, infatti, non trova applicazione con riferimento, fra le altre, alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano “discipline specifiche” riguardanti il trattamento economico e normativo in ragione delle “particolari esigenze produttive ed organizzative” del relativo settore di riferimento; discipline nelle quali potrebbero facilmente trovare posto anche previsioni di *welfare* aziendale (sull’art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015 si veda, H. BISSONI, C. MAJER, *Collaborazioni: passo indietro od opportunità?*, in C. MAJER (a cura di), *Collaborazioni autonome*

gruppi omogenei di essi⁽²⁷⁾.

Doverosa, in forza dell'art. 35, commi 1 e 3, del d.lgs. n. 81/2015, deve ritenersi, inoltre, l'estensione dei *benefits* del *welfare* aziendale, ai lavoratori somministrati; infatti, tanto il principio della parità di trattamento economico normativo (comma 1), quanto la previsione secondo la quale i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore possono stabilire modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (comma 3), legittimano la corresponsione del premio welfare previsto dall'utilizzatore nei confronti dei propri dipendenti anche ai lavoratori somministrati. Del resto, il comma 3, aggiunge, inoltre, in linea con la disciplina in esame, che "i lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio"⁽²⁸⁾.

Ovviamente, la corresponsione del premio welfare sarà a carico dell'agenzia e dovrà essere regolato nel contratto di somministrazione di

e appalti, in *Dir. Prat. Lav. ORO*, n. 5, 2016, pagg. 19-30; per un ulteriore approfondimento si veda, fra gli altri, S. CIUCCIOVINO, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 3, 2016, pag. 321; L. IMBERTI, *L'eccezione è la regola?! Gli accordi collettivi in deroga alla disciplina delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Dir. Rel. Ind.*, fasc. 2, 2016, pag. 393; G. FERRARO, *Collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1, 2016, pag. 53; G. ZILIO GRANDI, *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, 4-5, pag. 756; M. MARAZZA, *Jobs Act e prestazioni d'opera organizzate*, in *Giust. Civ.*, 1, 2016.

⁽²⁷⁾ Conferma di tale lettura può essere tratta dalla Circolare n. 67/E, datata 6 luglio 2001, dell'Agenzia delle Entrate, nella quale si afferma che "l'inclusione dei redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nell'ambito dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente comporta che, ai fini della determinazione del reddito, si rendano applicabili, per il richiamo operato dall'articolo 48-bis del TUIR, le disposizioni previste dall'articolo 48 (ora articolo 51) del medesimo testo unico in tema di reddito di lavoro dipendente [...] Il comma 2 dell'articolo 48 (ora articolo 51) del TUIR, inoltre, contiene una elencazione tassativa di somme e valori che, se pur corrisposti in relazione al rapporto di lavoro intrattenuto, non concorrono alla formazione del reddito imponibile"; in argomento si veda, E. DE FUSCO, G. BUSCEMA, *Welfare aziendale: ora il quadro normativo è competitivo*, op. cit., pag. 2; L. VOZELLA, *Welfare aziendale: vantaggi fiscali solo per i dipendenti o anche per gli amministratori?*, in *Bollettino Adapt*, 14 novembre 2016.

⁽²⁸⁾ È il caso del CCNL per l'industria metalmeccanica e l'installazione degli impianti che, nell'accordo aggiuntivo del 27 febbraio 2017 sul *welfare* aziendale, sancisce il diritto alla corresponsione dei *benefits*, fra gli altri, ai lavoratori "con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre)".

lavoro anche se l'erogazione avverrà nella modalità e con gli strumenti previsti dall'utilizzatore.

5.2. – Le opere ed i servizi previsti dalla lett. f) del comma 2 dell'art. 51, vale a dire gli oneri di utilità sociale elencati al comma 1 dell'art. 100, TUIR, possono essere messi a disposizione direttamente dal datore oppure, indirettamente, da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra la stessa e il soggetto terzo erogatore del servizio⁽²⁹⁾.

Così come previsto dalla formulazione precedente, anche dopo le modifiche apportate dalla legge di stabilità per il 2016, la disposizione di cui alla lett. f) si differenzia dalle successive lettere *f-bis*) e *f-ter*) non comprendendo le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi spese, quantunque documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

La difformità di disciplina non è di poco conto, giacché, per quanto riguarda la lett. *f-bis*), ossia “la fruizione (...) dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari”⁽³⁰⁾ e la lett.

⁽²⁹⁾ Si veda, sul punto, la Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 34/E del 2004 per il servizio di *checkup* medico.

⁽³⁰⁾ Il nuovo testo della lett. *f-bis*), permette di ricomprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido, già precedentemente previsti, anche le scuole materne, che, invece, erano escluse in quanto non espressamente richiamate. La novella sostituisce, inoltre, la vecchia locuzione “colonie climatiche” con “centri estivi e invernali”, più ampia e moderna, aggiungendo anche le “ludoteche” (“locale specificamente attrezzato per raccogliere e conservare giocattoli e altri mezzi ricreativi, destinato all'uso sociale ed educativo per i bambini, che possono giocarvi direttamente o prendere in prestito i giocattoli”, voce Enciclopedia Treccani *on-line*). Secondo la Circolare n. 28/E/2016 dell'Agenzia delle Entrate, in relazione alle borse di studio, richiamando la Circolare n. 238 del 2000 del Ministero delle Finanze, conferma che nella lett. *f-bis*) rientrano le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore dei familiari, aggiungendo che nella stessa nozione possono essere ricompresi anche i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al dipendente le spese sostenute per le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici, come pure gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico. Ma c'è di più: per l'Agenzia delle Entrate nell'ampia formulazione della lettera *f-bis*), rientrano, inoltre, il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite di istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani dell'offerta formativa scolastica, così come l'offerta, anche a titolo di rimborso spese, di servizi di *baby-sitting*. Merita, seppur brevemente, di essere menzionato quale misura di *welfare* statale di sostegno del reddito e di assistenza alla famiglia, il c.d. “*voucher baby sitting*-asili nido”, introdotto in via sperimentale.

f-ter) vale a dire “la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti”⁽³¹⁾, la menzione del termine “somme”, unitamente ai termini “servizi” e “prestazioni”, sancisce per il datore di lavoro la possibilità di erogare i *benefits* ai dipendenti tanto direttamente o tramite terzi, quanto attraverso la corresponsione di importi in denaro anche a titolo di rimborso delle spese dagli stessi già sostenute; a tal fine, tuttavia, risulterà necessaria l’acquisizione, la verifica e la conservazione della documentazione comprovante l’utilizzo di detti importi da parte dei dipendenti in modo coerente con le finalità per le quali sono state o verranno corrisposte⁽³²⁾.

Per quanto riguarda, invece, la nuova lett. f-*quater*), inserita al comma 2, dell’art. 51, TUIR, dall’art. 1, comma 161, della l. n. 232 del 2016, sembrerebbe trattarsi, anche per differenziare la fattispecie rispetto a quella della lett. a) e della lett. f-ter), solo di contributi e premi (che non dovrebbero soggiacere al limite di importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20) versati direttamente dal datore di lavoro “a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti” (ma, parrebbe, in quanto non espressamente menzionati, non anche a vantaggio dei familiari

tale, per il triennio 2013-2015, dall’art. 4, comma 24, lettera b) della l. n. 92 del 2012; la misura prevede la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, buoni per l’acquisto di servizi di *baby sitting*, ovvero un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l’infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di 6 mesi (3 per le lavoratrici autonome). L’importo è stabilito in 600 euro per ogni mese di congedo parentale non fruito dalla lavoratrice. Tale beneficio, gestito interamente dall’INPS, è stato prorogato anche per l’anno 2016 ed esteso alle lavoratrici autonome dall’art. 1, commi 282 ed 283, della l. n. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016) nonché per gli anni 2017-2018 dalla l. n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017), nel limite della dotazione (piuttosto scarsa) di 40 milioni di euro.

⁽³¹⁾ L’introduzione delle somme e delle prestazioni per la fruizione dei servizi di cui alla lett. f-ter), da leggersi chiaramente in un’ottica di sostegno alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, impone di definire il concetto giuridico di “anziano” e di “non autosufficiente”. La Circolare n. 28/E/2016, 23-24, dell’Agenzia delle Entrate, perimetra il primo, “in assenza di richiami normativi”, facendo riferimento, in via generale, ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d’imposta dall’articolo 13, comma 4, TUIR”, mentre per il secondo richiama una sua Circolare, la n. 2/E del 2005, con la quale si precisava che per soggetti non autosufficienti, risultanti da certificazione medica, si dovessero intendere “coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all’igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti”, nonché coloro che necessitano “di sorveglianza continuativa”; come risulta evidente da tale impostazione, “l’esenzione dal reddito (...) non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all’esistenza di patologie”.

⁽³²⁾ Cfr. Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 21.

di cui all'art. 12) “per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana (...) ⁽³³⁾o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie” ⁽³⁴⁾.

5.3. – Il comma 3-*bis* dell'art. 51, TUIR, frutto della novella di cui all'art. 1, comma 190, lett. b) della legge di stabilità per il 2016, prevede che “ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”. La disciplina di dettaglio (proprietà e modalità di fruizione), a valenza generale, è stabilita dall'art. 6 del d. interm. 25 marzo 2016 con il quale viene disciplinata l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata. I documenti di legittimazione, tanto cartacei quanto elettronici, denominati *voucher* dalla rubrica dell'articolo, “non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”.

Per l'Agenzia delle Entrate ciò significa che il *voucher*: deve essere inteso come un titolo rappresentativo di una specifica utilità e non di una somma di denaro (superando le incertezze interpretative emerse in passato, ad esempio sulla natura dei buoni pasto erogati tramite *card* o

⁽³³⁾ “le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010”.

⁽³⁴⁾ Posto il rinvio al d.m. 27 ottobre 2009, le prestazioni alle quali la nuova fattispecie si riferisce hanno evidentemente ad oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie e le prestazioni individuate nell'ambito dei fondi integrativi del SSN (con contributo di solidarietà del 10%) ma anche delle assicurazioni sanitarie commerciali. Un esempio pratico circa la finalità della nuova fattispecie, può essere rappresentato dal caso “della copertura assicurativa per la *long term care* del CCNL Credito (art. 64) in relazione all'insorgenza di eventi impreveduti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, garantita attraverso la Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic). Il sistema assicura l'erogazione di un rimborso spese annuo per prestazioni sanitarie e/o socio-assistenziali, sostenute in relazione allo stato di non autosufficienza del lavoratore ed è esteso allo stato di non autosufficienza che dovesse insorgere anche successivamente al pensionamento”, S. STEFANO-VICHJ, *Disabilità e non autosufficienza nella contrattazione collettiva. Il caso italiano nella prospettiva della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, in *Adapt Labour Studies*, e-Book series n. 33, 2014, pag. 258.

ticket restaurant elettronici, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso)⁽³⁵⁾; deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio esattamente corrispondente al suo intero valore nominale (determinato in base al valore normale così come definito dall'art. 9, TUIR) e, pertanto, non può essere emesso a parziale copertura del costo e non è integrabile (il *voucher* può consistere anche nella somministrazione continuativa o ripetuta nel tempo, indicata nel loro valore complessivo, quale, ad esempio, l'abbonamento annuale a teatro, palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto); deve identificare il soggetto che ha diritto al bene, prestazione, opera o servizio sottostante e, pertanto, deve essere previamente intestato all'effettivo fruitore anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

Il *voucher*, ovviamente, presuppone che il datore di lavoro somministri indirettamente, tramite terzi soggetti, i *benefits* ai lavoratori e, giova ricordarlo, ciò impone che gli stessi non intervengano nel rapporto contrattuale, nonché economico con la struttura fornitrice, potendo, altrimenti, configurarsi un'elusione del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto (come nel caso della lett. f) dell'art. 51 del TUIR). Infatti, anche se in possesso del *voucher* il dipendente assume soltanto la veste di semplice destinatario della prestazione, restando totalmente estraneo al contratto, stipulato dal datore di lavoro, in forza del quale egli esercita il relativo diritto (non rilevano, in relazione al *voucher*, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il *benefit*, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente: ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante il *voucher* consta in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione dello stesso)⁽³⁶⁾.

La regola generale del "divieto di cumulo" del *voucher* sancita dal comma 1 dell'art. 6 viene derogata dal comma 2 dello stesso articolo nel quale si prevede che i *fringe benefits*, ossia i beni e servizi di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR, possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione sempreché il valore complessivo non ecceda l'importo di euro 258,23, soglia di franchigia

⁽³⁵⁾ L'assimilazione dei *voucher* ad erogazioni in denaro e non in natura comporterebbe, infatti, il loro pieno inquadramento in ambito retributivo; cfr., F. BRENNI, R. MUNNO, *Il Welfare aziendale: aspetti fiscali*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, op. cit., pag. 192.

⁽³⁶⁾ Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 25-26.

(relativa) per la formazione del reddito da lavoro dipendente prevista dalla medesima disposizione⁽³⁷⁾.

6. – Il 2016 è stato definito “l’anno della svolta” per il *welfare* aziendale⁽³⁸⁾. Fra effettività e auspicio, l’attendibilità di tale affermazione trova, come minimo, un riscontro certo ed evidente nel *favor* (tributario) della l. n. 208 del 2015, il quale, pur essendo innegabilmente rappresentato dalle appena indagate modifiche all’art. 51, comma 2, TUIR, culmina, tuttavia, nella sinergia sancita dal legislatore fra queste e la nuova disciplina dell’imposizione fiscale agevolata dei premi di risultato corrisposti a fronte di incrementi, misurati e verificabili, di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione⁽³⁹⁾.

Favor confermato e viepiù esteso dalla l. n. 232 del 2016 (legge di bilancio per il 2017), tanto da consentire di azzardare l’asserzione che, se il

⁽³⁷⁾ Come sottolinea l’Agenzia delle Entrate, il *voucher* cumulativo può, dunque, rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio, come avviene frequentemente, ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica (sostanzialmente una piattaforma di *e-commerce*), messa a disposizione dal datore di lavoro con cui il dipendente può riempire discrezionalmente il suo “carrello della spesa” per un valore, ovviamente, non eccedente i 258,23 euro (con la Circolare n. 59/E del 2008, l’Agenzia delle Entrate ha ricondotto nell’ambito di applicazione del comma 3 dell’art. 51, TUIR le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi, fra i più frequenti, ad es., i buoni carburante, di importo non superiore al citato limite). Tale valore, inoltre, come ricorda l’Agenzia, deve essere verificato, anche per i *voucher*, con riferimento all’insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di *fringe benefits* nello stesso periodo di imposta. Infatti, qualora il valore degli stessi, complessivamente erogati nel periodo d’imposta, tanto sotto forma di *voucher* quanto con le modalità ordinarie, superi il limite di 258,23 euro, l’insieme del valore erogato concorre interamente a formare il reddito; cfr. Circolare n. 28/E/2016, 27.

⁽³⁸⁾ Cfr., F. DI NARDO (a cura di), *L’evoluzione del welfare aziendale in Italia*, op. cit., pag. 11.

⁽³⁹⁾ I premi di risultato, ricondotti dal Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 nella retribuzione variabile affidata alla contrattazione aziendale, si correlano “ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività cui le imprese dispongano, compresi i margini di produttività (...) nonché ai risultati legati all’andamento economico dell’impresa” (art. 3); la dottrina ha distinto, in relazione ai parametri di misurazione, quelli di “produttività”, agganciati ad indicatori qualitativi rientranti nella prestazione dei lavoratori e quelli di “redditività” legati, invece, alle *performances* dell’impresa, i quali, in larga misura, non dipendono dall’impegno dei lavoratori bensì dalle scelte strategiche aziendali (circostanza, questa, che ha fatto addirittura dubitare della loro natura retributiva) e configurano una strategia di flessibilizzazione retributiva per alleggerire il costo del lavoro nei periodi negativi, cfr., F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del Lavoro*, 2, *Il rapporto di lavoro subordinato*, op. cit., pagg. 368-369.

2016 è stato definito l'anno della svolta, il 2017 ben potrebbe risultare l'anno del consolidamento strutturale del *welfare* aziendale.

Ecco, dunque, il rimedio (o l'espedito) studiato dal legislatore per recuperare produttività⁽⁴⁰⁾ contenendo dall'interno l'incremento del costo del lavoro, riducendo il cuneo fiscale, spartendo più ricchezza, così da tornare, convincentemente, a crescere: premi di risultato detassati (contrattati a livello aziendale o territoriale) e facoltativamente convertibili in *welfare* aziendale o, meglio, in *flexible benefits* esentasse (per i lavoratori) e deducibili (per l'azienda).

L'andamento deludente del PIL italiano in questi anni, nonostante il contenimento del costo unitario del lavoro rilevato fin dal 2008, è in gran parte dovuto alla stagnazione di lungo periodo della produttività⁽⁴¹⁾; infatti, confrontandone la dinamica a livello mondiale nell'ultimo ventennio (1995-2015), l'Italia registra un tasso di variazione della produttività del lavoro pari allo 0,3%, significativamente inferiore rispetto a quello della media UE, pari al 1,6%⁽⁴²⁾, e non va per niente meglio con i dati del PIL per ora lavorata (il valore di quanto in media un lavoratore produce in un ora di lavoro) che in Italia, nel 2014, secondo le rilevazioni OCSE, raggiungeva un valore di 37 dollari mentre negli USA di 56, in Germania e Francia di 49 e in Spagna di 41⁽⁴³⁾. Anche il CLUP (costo del lavoro per unità di prodotto), uno dei principali fattori di competitività aziendale,

⁽⁴⁰⁾ “La produttività non è tutto, ma nel lungo periodo è quasi tutto. L'abilità di un paese di migliorare il suo standard di vita nel tempo dipende quasi interamente dalla sua capacità di far crescere il valore della produzione per addetto”, P. KRUGMAN, *The age of diminished expectations*, Cambridge, 1997, pag. 11.

⁽⁴¹⁾ Cfr. Cnel, *Temi ed aspetti di rilevanza economica e sociale in vista del Piano Nazionale di Riforma 2016*, 30 marzo 2016.

⁽⁴²⁾ Secondo l'Istat la produttività del lavoro, nello stesso periodo, è cresciuta: in Germania dell'1,5%, in Francia dell'1,6%, nel Regno Unito dell'1,5% e anche in Spagna, benché la crescita sia risultata più bassa rispetto alla media europea, solo +0,6%, è comunque doppia rispetto all'Italia la quale, inoltre, risulta l'unico Paese tra quelli considerati a registrare, nel 2015, una diminuzione (-0,3%) della produttività del lavoro; Germania, Francia e Spagna, pur segnando un rallentamento rispetto al 2014, mostrano tassi di variazione comunque positivi (rispettivamente +0,9%, +0,6% e +0,5%) mentre il Regno Unito mantiene il ritmo, con una crescita della produttività relativamente più sostenuta (+1,2%) e superiore a quella del 2014, Istat, *Anni 1995-2015. Misure di produttività*, in *Statistiche report*, 2 novembre 2016.

⁽⁴³⁾ Cfr. M. PELIZZARI, *Produttività, un problema italiano*, in *lavoce.info*, 2 maggio 2014; si veda anche, S. FERRARI, *Le variazioni del PIL e la specificità della nostra crisi*, in *Roars*, 22 settembre 2016, il quale ricorda che sino alla fine del 2015 la variazione del nostro PIL espressa in termini di valore prodotto per ora lavorata, non solo è inferiore a quello dei paesi dell'UE a 19, ma tende ad aumentare nel tempo; purtroppo anche i dati relativi ai primi due trimestri del 2016 confermano la tendenza.

non paga tanto le dinamiche del costo del lavoro, bensì la circostanza che in Italia la sua produttività (anche, ma solo in parte, a causa del *gap* di sviluppo tecnologico nella specializzazione economica) non cresce dalla metà degli anni Novanta⁽⁴⁴⁾.

Così, al fine di ridurre il *deficit* strutturale che condiziona inevitabilmente la crescita del sistema-paese e con essa la tenuta del *welfare state*, scaturigine di disuguaglianze e disagio sociale, di alleggerire il carico fiscale per sostenere il reddito e, conseguentemente, i consumi delle famiglie (dei lavoratori), fornendo, contemporaneamente, impulso alla competitività delle aziende, con la l. n. 208 del 2015 (legge di stabilità per l'anno 2016) e la l. n. 232 del 2016 (legge di bilancio per l'anno 2017) il legislatore (re)introduce⁽⁴⁵⁾ (questa volta a titolo defi-

(44) Cfr. F. FAZIO, *Costo del lavoro e produttività: cosa ci dice il confronto con gli altri paesi OCSE*, in *www.adapt.it*, 24 settembre 2012, 3; per approfondire si veda, L. PATACCHIA, *Produttività ferma, crescita zero. Sintesi delle proposte per uscire dalla trappola*, in P. TOMASSETTI (a cura di), *Detassazione 2016: prime analisi sugli effetti del provvedimento*, in *Bollettino speciale Adapt*, 2016, pag. 11; E. MASSAGLI, F. PIGNATTI MORANO, *Detassazione e decontribuzione del salario di produttività*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Milano, 2016.

(45) Il legislatore ha previsto due diversi meccanismi finalizzati ad incrementare la diffusione della retribuzione di produttività: in un primo momento, intervenendo solo sul regime contributivo (a partire dall'art 2, l. n. 135 del 1997 con cui si è sancita, ma solo nel limite del 3%, la sottrazione dei premi di risultato dalla retribuzione imponibile a fini previdenziali, passando per l'art. 1, comma 67 della l. n. 274 del 2007, che prevede lo sgravio contributivo sulle erogazioni di produttività e competitività previste dalla contrattazione decentrata nei limiti del 5% della retribuzione percepita e delle risorse dell'apposito fondo, per arrivare all'art 4, comma 28, della l. n. 92 del 2012 che, a disciplina immodificata, rende strutturale lo sgravio contributivo nei limiti di disponibilità del fondo; poiché tale fondo è stato utilizzato diversamente e via via ridotto fino a essere azzerato, l'ultimo sgravio contributivo per i premi di produttività, finanziato nella misura dell'1,60%, ha riguardato il 2014; con la legge di stabilità per il 2016 che ha reintrodotto la detassazione sui premi di risultato previsti dalla contrattazione di secondo livello e ha incentivato fiscalmente il ricorso al *welfare* aziendale, è stata eliminata, già dal 2015, ogni possibilità di ricorrere allo sgravio contributivo sugli stessi premi); successivamente prevedendo anche un sistema di agevolazioni fiscali (è l'art. 2 del d.l. n. 93, convertito dalla l. n. 126 del 2008, a stabilire per la prima volta l'applicazione di un'aliquota del 10%, sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, entro il limite di importo di 3.000 euro lordi a valere per i redditi inferiori ai 30.000 euro lordi annui, avente ad oggetto le somme erogate a livello aziendale: per prestazioni di lavoro straordinario; per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche; per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa; l'istituto della detassazione della "retribuzione di produttività", così come definita dal d.P.C.m. 22 gennaio 2013, più volte modificata in relazione sia agli importi soglia che alle causali, con la l. n. 190 del 2014 (legge di stabilità 2015) non viene più prorogata, finendo, poi, per essere sostituita dalla disciplina in commento dei "premi di risultato" di cui alla l. n. 208 del 2015); si veda sull'argomento, F. PIGNATTI MORANO, *Detassazione e decontribuzione del salario di produttività*.

nitivo)⁽⁴⁶⁾ la tassazione agevolata dei premi di risultato (e non, per precisa scelta normativa, come avveniva in passato, del “salario o retribuzione di produttività”)⁽⁴⁷⁾, ossia di quei premi volti a limitare la rigidità salariale, incrementare il trattamento economico dei lavoratori in base a logiche diverse dalla retribuzione ordinaria (costituzionalmente proporzionale e sufficiente), permettendo alle imprese di “distribuire quote di produttività nei salari”⁽⁴⁸⁾, rendere disponibile maggiore ricchezza nei periodi di *trend* positivo e valorizzare in questo modo l’apporto dei collaboratori, fidelizzandoli e coinvolgendoli nelle *performance* dell’impresa e ciò specialmente in quella che potremo definire “modalità *welfare* aziendale”, da intendersi quale “paniere” di benefici economici “socialmente utili” “para-monetari”⁽⁴⁹⁾ non rientranti nel sinalagma retributivo e, pertanto, detassati e decontribuiti.

La disciplina dei premi di risultato e della loro fruibilità in beni e servizi di *welfare* aziendale, espressamente riservata, come per il passato, al settore privato⁽⁵⁰⁾, è sancita dai commi da 182 a 191 dell’art. 1 della l. n.

vità: stato dell’arte, in E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un’indagine ricostruttiva*, op. cit., pagg. 62-67.

⁽⁴⁶⁾ Il provvedimento, ancorché non inserito nel TUIR, come osserva l’Agenzia delle Entrate, avendo perso la natura provvisoria che aveva sempre contraddistinto in precedenza la detassazione della retribuzione di produttività, diviene, dunque, una misura strutturale del sistema fiscale, Circolare n. 28/E/2016, 17.

⁽⁴⁷⁾ Cfr., Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 11, secondo la quale “l’attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta “retribuzione di produttività”, come definita nel d.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro”; in tema di retribuzione premiale di produttività si veda, M. VITALETTI, *La retribuzione di produttività*, Napoli, 2013; P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.it, n. 185, 2013; G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro normativo di riferimento e impatto dell’accordo sui livelli retributivi*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, I; M. BIASI, *Retribuzione di produttività, flessibilità e nuove prospettive partecipative*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2014, I.

⁽⁴⁸⁾ A. ORIOLI, *Ora si guardi al tema produttività*, in *Il Sole 24 Ore*, 12 gennaio 2017.

⁽⁴⁹⁾ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 51.

⁽⁵⁰⁾ Così dispone il comma 186 dell’art. 1, della l. n. 208 del 2015; sicché, richiamando la Circolare n. 59 del 2008 dell’Agenzia delle Entrate, risultano escluse dall’agevolazione fiscale dei premi di risultato (e dalla loro convertibilità in servizi *welfare*) tutte le Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 (“tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali,

208 del 2015, così come modificata dall'art. 1, comma 160, l. n. 232 del 2016, nonché dal d. interm. 25 marzo 2016 con il quale i ministri del Lavoro e dell'Economia hanno definito (in attuazione del comma 188) i criteri (misurabili rispetto ad un periodo congruo e verificabili in modo obiettivo con il riscontro di indicatori numerici o di altro genere espressamente individuati) per raggiungere gli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione che possono consistere: nell'aumento della produzione, in risparmi dei fattori produttivi, nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro (con esclusione dello straordinario) o nel ricorso al lavoro agile.

L'elenco di detti criteri di misurazione deve essere specificato nella dichiarazione di conformità del contratto collettivo aziendale o territoriale che necessariamente li pattuisce, la quale è redatta dal datore secondo il modello dell'allegato I e depositata, unitamente al contratto collettivo (in sintonia con il precetto di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 151/2015), entro 30 giorni dalla sottoscrizione, presso la Direzione (ora Ispettorato) Territoriale del Lavoro. Nel modello sono enumerati 20 indicatori di risultato (19 più uno lasciato alla libera determinazione delle parti ad evidente riprova della non tassatività dell'elencazione), fra cui si segnalano: il volume della produzione, il fatturato o il valore aggiunto (come da bilancio) divisi il numero dei dipendenti; il margine operativo lordo diviso il valore aggiunto; gli indici di soddisfazione del cliente; la riduzione degli scarti di lavorazione; il miglioramento dei tempi di consegna; le modifiche dell'organizzazione del lavoro o dei regimi di orario; la riduzione dell'assenteismo; il numero di brevetti depositati; la riduzione degli infortuni; la riduzione dei consumi energetici, e altri ancora che possono anche essere liberamente scelti dalla contrattazione collettiva di secondo livello purché siano oggettivamente rendicontabili.

È, dunque, il raggiungimento degli obiettivi di produttività in base ai criteri di misurazione individuati dal decreto e negoziati collettivamente, da cui dipende la detassazione dei premi di risultato di ammontare variabile corrisposti ai lavoratori⁽⁵¹⁾ ma non l'erogazione delle somme sotto

regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300"). Diversamente, patto di stabilità permettendo, potranno giovare della disciplina del premio di risultato gli enti pubblici economici nazionali, regionali e locali; cfr., Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 6.

⁽⁵¹⁾ Conformemente al passato (Circolare 3/E del 2011) l'Agenzia delle Entrate ritiene ammissibili al beneficio fiscale di cui al comma 182 e alla convertibilità in *welfare* aziendale,

forma di partecipazione agli utili dell'impresa⁽⁵²⁾, giacché dalla formulazione del combinato disposto del comma 182, dell'art. 1, comma 1, lett. a) ultima parte e dell'art. 3 del d. interm. attuativo, la seconda fattispecie pare disciplinata in modo distinto ed autonomo rispetto alla prima, risultando ammessa all'agevolazione fiscale a prescindere dagli incrementi di produttività (rappresentando, intrinsecamente, la partecipazione all'utile, il positivo andamento dell'impresa)⁽⁵³⁾, sebbene a fronte di criteri di individuazione delle somme da erogare altrettanto collettivamente negoziati.

Il limite stabilito dal legislatore per la detassazione dei premi di risultato è di 3.000 euro lordi annui (che poteva arrivare fino a 4.000 per le aziende che garantivano la "partecipazione diretta dei dipendenti"⁽⁵⁴⁾ nell'organizzazione del lavoro), mentre il tetto massimo di reddito percepito dal lavoratore per usufruire dell'agevolazione fiscale è di 80.000 euro lordi all'anno⁽⁵⁵⁾ (prima delle modifiche apportate dalla legge di bilancio

anche i ristorni previsti per i soci di cooperativa; ciò, tuttavia, a patto che l'erogazione degli stessi sia subordinata al raggiungimento dei medesimi obiettivi di produttività disciplinati dalla legge di stabilità e dal d. interm. attuativo oltretutto, in luogo del deposito del contratto collettivo di secondo livello, venga depositato il verbale dell'assemblea dei soci con cui è stata deliberata la distribuzione dei ristorni, unitamente al modello (art. 5 del d. interm.) con indicazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa, Circolare n. 28/E/2016, 12. Sul *welfare* nel settore cooperativo si veda, E. PAVOLINI (a cura di), *Welfare aziendale e conciliazione. Proposte e esperienze dal mondo cooperativo*, Bologna, 2016.

⁽⁵²⁾ Il riferimento all'art. 2102 Cod. Civ., contenuto all'art. 3 del d. interm., esclude la riconducibilità dell'istituto all'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale, trattandosi, invece, di una delle modalità di erogazione della retribuzione che (*ex art.* 2099 Cod. Civ.) può consistere, in tutto o in parte, anche nella partecipazione agli utili netti dell'impresa, o, agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (art. 2433 e segg. Cod. Civ.) per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del Cod. Civ.); in argomento si veda, A. TOPO, *Le forme della retribuzione*, in E. GRAGNOLI, S. PALLADINI (a cura di), *La retribuzione*, op. cit., pagg. 90-110; L. BONARETTI, *Partecipazione agli utili nel lavoro subordinato*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1993, pag. 73.

⁽⁵³⁾ Condivisibile, in quest'ottica, l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate secondo la quale gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione devono ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita, Circolare n. 28/E/2016, 13.

⁽⁵⁴⁾ B. Caruso, "The bright side of the moon": *politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, cit, 193.

⁽⁵⁵⁾ Il limite di euro 80.000 lordi annui deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, dovendo comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni *ex art.* 49, comma 2, TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dallo stesso art. 49 TUIR (si veda Circolare n. 49/E/2008 e Circolare n. 11/E/2013), oltretutto la quota maturanda di TFR nel caso in cui il lavoratore abbia richiesto la sua liquidazione in busta paga ai sensi dell'art. 1, comma 26, della l. n. 190/2014.

2017, tali limiti erano, rispettivamente, 2.000, 2.500 e 50.000 euro lordi l'anno)⁽⁵⁶⁾.

L'incremento a 4.000 euro dell'importo detassabile per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, si riferisce, ormai, ai premi di risultato erogati in conseguenza di contratti collettivi aziendali e territoriali stipulati anteriormente al 24 aprile 2017, e ciò in quanto a partire da tale data, è entrata in vigore la modifica operata dall'art. 55 del d.l. n. 50, poi convertito dalla legge n. 96/2017, in forza del quale viene novellato il comma 189 della l. n. 208/2015.

La nuova disciplina non prevede più l'innalzamento dell'importo del premio di risultato, bensì la riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste non superiore a 800 euro. In aggiunta, con riferimento alla quota di erogazioni di cui sopra è prevista la corrispondentemente riduzione dell'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici e sulla stessa non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con questo provvedimento il legislatore (re)introduce stabilmente e non più aggiuntivamente rispetto all'ammontare massimo del premio di risultato detassato, una nuova fattispecie di decontribuzione ("meno costoso per la finanza pubblica e complementare a quello della detassazione")⁽⁵⁷⁾, strumento ulteriormente incentivante che aveva, inopinatamente, abbandonato già dal 2015⁽⁵⁸⁾.

⁽⁵⁶⁾ Merita di essere osservato che, mentre la limitazione di reddito fissata a 50.000 euro lordi annui era evidentemente rivolta "al personale impiegatizio e operaio" (S. MAI-NARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, op. cit., pag. 52), l'estensione a 80.000 euro pare altrettanto evidentemente rivolgersi anche al *management*: senza dubbio ai quadri, direttivi e non, ma non è da escludere che nel nuovo limite rientrino anche non pochi dirigenti, con bassa anzianità di servizio, ad es. dell'industria e del commercio (soprattutto nelle imprese di piccole e medie dimensioni); in tema di retribuzioni dei *manager* si veda la ricerca, del 2015 su dati relativi al 2014, di *Job Pricing-Manager* Italia; si veda anche, dopo il rinnovo del CCNL dei dirigenti dell'industria nel 2015, i dati retributivi riportati da D. COLOMBO, *Dirigenti Industria: le novità del Ccnl*, in *Dir. prat. Lav.*, 2015, pag. 9. Interessante, nell'ottica degli eventuali premi di risultato detassati relativi ai dirigenti, è l'interpretazione del vincolo erogazione degli stessi in esecuzione di contratti collettivi di secondo livello, aziendali o territoriali.

⁽⁵⁷⁾ L. CARATTI, A. ORLANDO (a cura di), *Il ritorno della "decontribuzione". Un incentivo al coinvolgimento paritetico dei lavoratori*, in *Approfondimenti della Fondazione Studi Consulenti del lavoro*, 2 maggio 2017, 3.

⁽⁵⁸⁾ Un ulteriore fattispecie di decontribuzione indirettamente connessa al welfare aziendale è sancita nel Decreto Interministeriale 12 settembre 2017, firmato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Economia e delle Finanze, in attuazione dell'art. 25 del d.lgs. n. 80 del 2015; il decreto, definendo criteri e modalità, riconosce,

Trattasi di un provvedimento riconducibile, pur nella sua limitata, ma non irrilevante, dimensione, all'interno della largamente inattuata cornice normativa dell'art. 46 Cost., che riconosce «*il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*»⁽⁵⁹⁾; un provvedimento che, stante l'ampia formulazione normativa, potremmo qualificare quale “brandello di democrazia industriale diretta” essendo finalizzato a garantire la partecipazione, in condizione di uguaglianza con il management aziendale, dei lavoratori all'organizzazione del processo produttivo e del lavoro ad esso necessario.

in via sperimentale per il biennio 2017-2018, sgravi contributivi in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, nei termini indicati, contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle disposizioni normative vigenti. Il decreto individua espressamente le misure che dovranno essere recepite nei contratti aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1 gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018 e che dovranno riguardare un numero di lavoratori pari ad almeno il 70% della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente, raggruppandole in tre macro aree di intervento: A) genitorialità; B) flessibilità organizzativa; e C) *welfare* aziendale (rientrano in tale ultima area le convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*, le convenzioni con strutture per servizi di cura e i buoni per l'acquisto di servizi di cura). Con riferimento al *welfare* aziendale, in dottrina c'è chi intravede “il problema di una sovrapposizione di diverse agevolazioni contributive e fiscali su un medesimo istituto”; si veda, in questo senso, I. Armadori, E. Massagli, *Nuovi sgravi per le misure di conciliazione e welfare aziendale: doppio vantaggio?*, in *Bollettino Adapt* 26 settembre 2017, n. 31.

⁽⁵⁹⁾ Della assai ampia letteratura a commento dell'articolo in esame; *ex multis*, si sceglie di citare, G. DAVOLI, *Problemi attuativi dell'art. 46 della Costituzione*, Milano, 1990; G. GHEZZI, *L'art. 46 della Costituzione*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Bologna, 1980, pag. 69 e segg.; G. GHEZZI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: il problema di una nuova lettura dell'art. 46 della Costituzione*, in AA.VV., *La democrazia industriale: il caso italiano*, Editori riuniti, Roma, 1980, pag. 96 e segg.; E. PAPARELLA, *sub Art. 46*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006, pag. 932. È stato inoltre rilevato come l'art. 46 Cost. non abbia, in realtà, ricevuto alcuna concreta applicazione, restando lettera morta per una pluralità di ragioni, tra le quali figurano quelle illustrate da De Angelis: «*gli imprenditori hanno costantemente rigettato ogni ipotesi di apertura dei consigli d'amministrazione delle società di capitali alle rappresentanze dei dipendenti, nel timore che [...] tali organi potessero trasformarsi in una sorta di duplicati delle commissioni interne; e, di fronte all'ipotesi [...] di una mera partecipazione dei lavoratori agli utili della gestione, hanno contrapposto l'obiezione dell'impossibilità di consentire che un gruppo di soggetti [...] possa partecipare agli utili senza partecipare anche alle perdite. Dall'altro, le organizzazioni sindacali [...] si sono sempre opposte con fermezza a che i propri aderenti assumessero responsabilità gestionali nelle imprese in cui operavano*» (L. DE ANGELIS, *Riflessioni sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Rivista di Diritto dell'Impresa*, n. 1, 2012, pag. 30). Per approfondire il tema in relazione alle più recenti proposte di legge si veda, P. ICHINO, *Partecipazione dei lavoratori nell'impresa: le ragioni di un ritardo*, in *Riv.It.Dir.Lav.*, I, 2014.

In base all'art. 4 del d. interm., il vantaggio contributivo discende dalla previsione nel contratto collettivo (aziendale o territoriale), ancorché a titolo esemplificativo, di gruppi di lavoro “nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori”, vale a dire gruppi “misti management/lavoratori”⁽⁶⁰⁾ finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, con strutture permanenti di orientamento e monitoraggio degli obbiettivi da perseguire nonché di rendicontazione periodica dei risultati raggiunti, all'interno dei quali non rientrano, per espressa previsione regolamentare “gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione”⁽⁶¹⁾.

L'imposta, sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, prevista per i premi di risultato è unitariamente⁽⁶²⁾ fissata nel 10%

⁽⁶⁰⁾ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 52.

⁽⁶¹⁾ Svincolato dall'organizzazione rappresentativa sindacale in azienda, il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione produttiva potrà avvenire, seppure dentro la cornice della regolazione di cui al contratto collettivo di secondo livello, con qualsiasi modalità esecutiva che garantisca la pariteticità della partecipazione e che sia capace di manifestare il pensiero, le convinzioni, le proposte dei lavoratori. Secondo la Circolare n. 28/E/2016 dell'Agenzia delle Entrate, 16, perché possa configurarsi tale coinvolgimento è, infatti, necessario “che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno “dal basso” che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro”. Per realizzare questa sorta di *gainsharing*, la partecipazione, il coinvolgimento, l'impegno dal “basso”, dei lavoratori, potrà esprimersi con modalità di socializzazione tradizionale, ossia con riunioni e meeting, in presenza o a distanza, ma anche, virtualmente, attraverso gli ormai diffusissimi social media digitali, ovvero le reti sociali informatiche a livello planetario (internet) a cui possono accedere tutti gli utenti o a livello aziendale (intranet) a cui possono avere accesso solo utenti riconosciuti. In quest'ottica, dunque, la partecipazione potrà consistere nella costituzione paritetica e permanente di forum tematici, gruppi di lavoro, comunità virtuali e chat di lavoratori, all'interno dei quali, sia attraverso internet e i social media esistenti, che attraverso la rete intranet aziendale, verranno discusse opinioni tecniche, proposte di miglioramento o di innovazione dei processi produttivi, di contenimento dei costi, di allocazione ottimale delle risorse, di riduzione degli infortuni, di modalità lavorative, di sviluppo di nuovi prodotti e chi più ne ha più ne metta, con il fine di incrementare la competitività e la redditività aziendale, tutto sotto la guida di moderatori competenti, interni o (forse più opportunamente) esterni all'azienda che, senza bisogno di riunioni fisiche, monitorino gli obiettivi da perseguire e predispongano rapporti periodici con cui illustrare le attività svolte e i risultati raggiunti; si veda per un primo approfondimento in materia contigua, C. GIURANNA, *Gestione della leadership e dei gruppi di lavoro attraverso il web*, in B. Sena (a cura di), *La gestione delle risorse umane nell'era digitale*, Milano, 2015, pagg. 108-126.

⁽⁶²⁾ Secondo P. TOMASSETTI, *Luci e ombre della nuova detassazione*, in *Bollettino Adapt*, 2016, n. 11, “il salto tecnico e metodologico che il decreto manca di compiere sui premi di risultato è proprio quello della differenziazione delle aliquote di sgravio in ragione della struttura dei sistemi premianti”.

delle somme erogate entro i limiti appena richiamati; tuttavia, poiché essa può risultare in alcuni casi svantaggiosa⁽⁶³⁾, il legislatore riconosce al lavoratore il diritto di rinunciarvi espressamente con una comunicazione scritta al datore di lavoro o in sede di dichiarazione dei redditi⁽⁶⁴⁾.

Per conseguire l'agevolazione fiscale è, tuttavia, indispensabile, come precedentemente ricordato, che i premi siano erogati in esecuzione di contratti collettivi di secondo livello, aziendali (stipulati da RSU o RSA) o territoriali, in entrambi i casi negoziati con il sindacato maggiormente rappresentativo a livello nazionale, così come stabilito dall'art. 51, d.lgs. n. 81 del 2015.

Si tratta di una limitazione comprensibile, tanto nell'ottica di stimolo alla contrattazione di "prossimità" e alla realizzazione di nuovi modelli di relazioni sindacali partecipative (ma non di "partecipazione dei lavoratori alla *governance* aziendale, che viene talvolta confusa con la tematica della promozione di modelli di welfare aziendale")⁽⁶⁵⁾ quanto nella prospettiva del perseguimento del risultato atteso dal legislatore, essendo il riferimento a tali contratti "l'unico che può evitare un ancoraggio degli aumenti di produttività che non sia solo di facciata"⁽⁶⁶⁾. Innegabilmente, attesa la limitata diffusione di tale contrattazione, soprattutto nelle aziende di piccole e medie dimensioni⁽⁶⁷⁾, il rischio è quello che gran parte dei lavora-

(63) Come ricorda l'Agenzia delle Entrate, infatti, la tassazione dei premi mediante imposta sostitutiva, escludendo "la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili – che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta – i quali, in assenza di una diversa specifica previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo", può risultare meno vantaggiosa, "da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4)", Circolare n. 28/E/2016, 18.

(64) Cfr. G. BUSCEMA, L. CARATTI, E. DE FUSCO, *Detassazione premi di risultato*, Circolare n. 8, Fondazione studi consulenti del lavoro, in www.lavorofisco.it, 2016.

(65) A. PERULLI, *La contrattazione collettiva aziendale e il welfare aziendale: caratteristiche e limiti di un modello troppo enfaticizzato*, in G. ZILIO GRANDI (a cura di), *Stato sociale, lavoro e welfare aziendale al tempo del Jobs Act*, op. cit., pag. 23; si veda anche, M. TIRABOSCHI, *Produttività e welfare aziendale, la contrattazione di secondo livello*, in *Contratti & Contrattazione Collettiva*, 11/2016.

(66) S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, op. cit., pag. 53.

(67) Da un recente studio elaborato dalla Fondazione Di Vittorio, avente ad oggetto la contrattazione integrativa di secondo livello e le retribuzioni nel settore privato, emerge che essa "(...) riguarda ancora solo il 21,2% (di cui il 9,3% è contrattazione territoriale) delle imprese con almeno 10 dipendenti, mentre il contratto nazionale continua a coprire l'88,4% del totale delle retribuzioni di fatto". La ricerca dimostra, inoltre, come la contrattazione integrativa sia ovviamente più diffusa nelle imprese di maggiori dimensioni, infatti: "(...) nelle imprese con almeno 500 dipendenti è pari al 69,1% (di cui 3,6% territoriale); in quelle comprese fra 200 e 499 dipendenti, scende a 60,5% (di cui 3,9% territoriale); nelle imprese

tori restino esclusi dai vantaggi fiscali connessi ai premi di risultato. Con il manifesto intento di allargare la platea dei fruitori dei premi di risultato detassati (e della loro possibile conversione in servizi *welfare*) anche nelle piccole e medie imprese prive di rappresentanze sindacali, deve leggersi l'Accordo Interconfederale Quadro del 14 luglio 2016 stipulato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, per la definizione di accordi territoriali (a livello provinciale) in materia di agevolazione fiscale dei premi di risultato e di *welfare* contrattuale⁽⁶⁸⁾.

6.1. – La disciplina appena analizzata contiene senza dubbio una significativa agevolazione fiscale (ma non una detassazione totale) la quale, tuttavia, si riverbera positivamente solo nei confronti del lavoratore, giacché, sugli importi dei premi di risultato, l'impresa è soggetta al costo del lavoro ordinario non essendo più previsto (quantunque limitato al 5% della retribuzione contrattuale percepita) alcuno sgravio contributivo⁽⁶⁹⁾.

fra 50 e 199 addetti, si passa al 38,5% (di cui 6,6% territoriale); in quelle fra 10 e 49 dipendenti, si scende fino al 17,5% (con una quota territoriale all'8,7%)". Altro dato significativo evidenziato dalla ricerca è il forte divario territoriale che penalizza il Mezzogiorno. "La percentuale di imprese con almeno 10 dipendenti coperte dalla contrattazione collettiva integrativa per ripartizione geografica dimostra, infatti, che si passa dal 26,8% del Nord-est, al 23,5% del Nord-ovest, al 19,8% del Centro, al 13,1% delle Isole, per finire all'11,6% del Sud", cfr., L. BIRINDELLI, *Contrattazione integrativa e retribuzione nel settore privato*, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, 6 luglio 2016, in www.fondazionedivittorio.it; per un quadro di sintesi sul welfare aziendale nelle PMI, si veda, E. MASSAGLI, *Executive summary – Welfare aziendale e PMI: un'esperienza difficile, ma possibile*, XIII-XVII; D. GRANDI, E. MASSAGLI, R. ZUCARO, *Verso il welfare aziendale territoriale per le PMI: esempi e modelli*, entrambi in E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, op. cit., pagg. 111-141; si veda anche, prima delle modifiche della legge di stabilità 2016, R. PESSI, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, cit.; F. ALACEVICH, *Welfare territoriale nel distretto pratese: un gioco a somma positiva?*, in *Dir.Lav.Rel.Ind.*, 1, 2015.

⁽⁶⁸⁾ In argomento si veda, G. MALLONE, *Welfare e premio di risultato: siglato l'accordo territoriale per le PMI*, in *Percorsi di secondo welfare*, 21 luglio 2016; C. TUCCI, *Accordo Confindustria-sindacati sui premi di risultati anche nelle Pmi*, in www.ILSole24Ore.it, 16 luglio 2016.; in senso critico, P. TOMASSETTI, *Detassazione 2016: il ritorno degli accordi "fotocopia" di livello territoriale*, in P. TOMASSETTI (a cura di), *Detassazione 2016: prime analisi sugli effetti del provvedimento*, in *Bollettino speciale Adapt*, 2016, pag. 11.

⁽⁶⁹⁾ La strutturizzazione dell'incentivo fiscale dei premi di risultato operata dal legislatore con la l. n. 208/2015 e con essa del nuovo sostegno alla contrattazione di prossimità, ha determinato (in forza dell'art. 1, comma 191) l'azzeramento della dotazione del "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello" di cui all'art. 1, comma 68, l. n. 247 del 2007 e, conseguentemente, della disciplina di cui alle lett. a), b) e c) del comma 67. Le risorse di detto fondo sono state, in parte, destinate alla promozione della conciliazione vita-lavoro di cui all'art. 25, comma 1, d.lgs. n. 80 del 2015.

Al fine di amplificare il valore del premio di risultato per il lavoratore (la *chance* dell'aliquota "zero")⁽⁷⁰⁾ ed estendere la portata del vantaggio fiscale anche all'azienda, il comma 184 dell'art. 1 della legge di stabilità per il 2016 crea un collegamento tra premio di risultato, *flexible* (e *fringe*) *benefits*, attribuendo al lavoratore la facoltà di scegliere la sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato (o dell'utile d'impresa), da erogarsi in denaro (così come disciplinato in relazione all'ammontare e ai criteri di misurazione dal contratto collettivo aziendale o dalla specifica adesione al modello definito dal contratto collettivo territoriale), con le somme e i valori di cui al comma 2, all'ultimo periodo del comma 3 e al comma 4 dell'art. 51, TUIR; somme e valori che, non concorrendo, nei limiti previsti dai citati commi, a formare il reddito da lavoro dipendente, non sono neppure soggetti all'imposta sostitutiva del 10% stabilita, invece, per la corresponsione in denaro.

L'innesto operato dal legislatore fra i due sistemi di agevolazione fiscale, pur rimesso, in ultima battuta, alla scelta discrezionale del lavoratore, prevede, espressamente, in forza del comma 187, che la fungibilità fra retribuzione monetaria di risultato, *fringe benefits* e *flexible benefits* di utilità sociale, sia necessariamente prevista dai contratti collettivi aziendali o territoriali.

Dalla ricostruzione appena proposta discende che la possibilità di fruizione del *welfare* aziendale in sostituzione, in tutto o in parte, del premio in denaro non è stata affidata all'autonomia delle parti del rapporto di lavoro (conseguentemente sottraendo alla contrattazione individuale una scelta che, per il dipendente, determina pur sempre dirette ripercussioni sul piano previdenziale)⁽⁷¹⁾, bensì affidata "in custodia" alle parti sociali; sarà, infatti, il contratto collettivo aziendale o territoriale ad accordare ai dipendenti la facoltà di scambiare, totalmente o parzialmente, il premio in denaro con i beni e i servizi (valorizzati ai sensi dell'art. 9 ed erogabili anche, nei casi previsti, mediante somme a titolo di rimborso o *voucher*) di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51, TUIR.

Nonostante tale attribuzione, però, né i commi 184 e 187 della legge di stabilità per il 2016, né il d. interm. attuativo impongono regole di dettaglio riguardanti, in particolare, la modalità di esercizio della scelta del *welfare* o quella della sua eventuale revoca, e nemmeno si occupano di stabilire se l'azienda debba o meno predisporre, condividendolo con il

⁽⁷⁰⁾ Cfr. M. BIFULCO, A. DE FILIPPO, *Il welfare amplifica il valore del premio di risultato*, in *Il Sole 24 ore*, 4 maggio 2016, pag. 121.

⁽⁷¹⁾ Cfr., Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E/2016, 14.

sindacato, il “*welfare plan*”, nonché se questo debba necessariamente fare parte del contratto collettivo aziendale o territoriale.

A tal proposito, rilevato che nel modello della dichiarazione di conformità del contratto collettivo aziendale o territoriale redatta dal datore secondo il formato predisposto dall'allegato del d. intem., alla sezione 7 dedicata alle “Misure” di erogazione del premio, è previsto che il contratto contenga l'opzione (da marcare) “*welfare aziendale*”, pare possibile quanto meno affermare che, nel caso in cui sia prevista la sostituibilità del premio in denaro, il piano per l'erogazione dei beni e servizi di utilità sociale debba essere incluso o, comunque, espressamente richiamato all'interno del contratto di prossimità. Nel silenzio della legge, l'esplicitazione dei beni e dei servizi sociali (e pure individuali) offerti e la definizione delle modalità attuative dell'opzione *welfare* sembrano potersi attribuire all'autonomia delle parti e, quindi, senz'altro alla disciplina del contratto collettivo ma, a ben vedere, tale prerogativa non può essere negata, come abbiamo visto commentando l'art. 51, comma 2, lett. f), TUIR, anche al regolamento aziendale.

Se l'irrelevanza reddituale dei *flexible* e dei *fringe benefits* scambiati, in tutto o in parte, con il premio in denaro (o con gli utili) era prevista, in forza della legge di stabilità 2016, nei casi e nei limiti degli importi statuiti dal comma 2 (laddove previsti) e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51, TUIR, con la legge di bilancio 2017, ad ulteriore incentivazione della “welferizzazione” decisa dal legislatore, tali casi vengono estesi e i limiti rimossi.

In conseguenza dell'introduzione del comma 184-*bis*, il legislatore, invero, oltre a ribadire che i *flexible benefits* scambiati con il premio in denaro, non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, sancisce, contrariamente alla disciplina del 2016 (e, soprattutto, alla disciplina del *welfare aziendale* svincolato dal premio di risultato), che: i contributi alle forme pensionistiche complementari, i contributi di assistenza sanitaria integrativa, nonché il valore delle azioni offerte ai lavoratori, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente anche se eccedenti i limiti previsti (rispettivamente: 5.164,65; 3.615,20; 2.065,83 euro) e indipendentemente dalle condizioni eventualmente indicate nelle specifiche discipline fiscali⁽⁷²⁾.

(72) Chiaro appare l'obiettivo di incentivare, insieme alla contrattazione collettiva di secondo livello e proprio in conseguenza di quella, i sistemi di previdenza e assistenza integrativi contrattuali, cioè quelli di categoria, creati e gestiti dai sindacati; vedi in argo-

Ma c'è di più; al comma 184 è stato aggiunto un ultimo periodo con cui viene introdotto un ulteriore ambito di convertibilità dei premi in denaro, in un primo momento in parte implicitamente escluso. Si prevede, difatti, che anche le somme e i valori disciplinati dal comma 4 dell'art. 51, TUIR, pur concorrendo a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi enunciate, non sono soggetti all'imposta sostitutiva nel caso in cui gli stessi siano goduti, per scelta del lavoratore (a ciò legittimato dalla contrattazione di prossimità), in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato (o degli utili) in denaro.

La novella di cui al comma 184 specifica, dunque, che il premio di risultato potrà essere convertito, in tutto o in parte, anche nei *fringe benefits* del comma 4 dell'art. 51, TUIR, ossia nei valori e nelle somme percepiti o goduti dal dipendente per: l'uso di veicoli, la concessione in locazione, in uso o in comodato di fabbricati⁽⁷³⁾, la concessione di prestiti, l'erogazione di servizi gratuiti di trasporto ferroviario; tali *benefits*, tuttavia, concorreranno, oltre la soglia di franchigia (relativa) di euro 258,23, per l'intero, alla formazione del reddito da lavoro dipendente secondo l'imposizione ordinaria prevista per gli stessi ma senza l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%.

7. – Secondo i dati forniti dal Ministero del lavoro, alla data del 14 febbraio 2017 sono state compilate e depositate 19.457 dichiarazioni di conformità dei contratti collettivi aziendali e territoriali così come previsto dall'art. 5 e allegato I del d. interm. 25 marzo 2016; di questi, ben 11.521 sono contratti sottoscritti nel 2015, prima, cioè, dell'avvento della nuova disciplina dei premi di risultato, varata dalla legge di stabilità per il 2016: tanti, troppi, rispetto a quelli che, poi, sotto la spinta incentivante della tassazione agevolata e della “welferizzazione”, ci si poteva aspettare venissero ragionevolmente stipulati e ciò al punto da far dubitare della reale efficacia della misura (sulla quale certamente pesa la scarsa diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello nelle pmi)⁽⁷⁴⁾, peraltro, ulte-

mento, A. M. SABATO, *Legge di stabilità 2017: verso una maggiore flessibilità dei piani di welfare*, in *Bollettino Adapt*, 6 febbraio 2017.

⁽⁷³⁾ Per approfondire la disciplina dei *fringe benefits* costituiti dall'uso di veicoli e di fabbricati, si veda, S. CINIEMI, *Fringe benefit per lavoratori dipendenti. Auto e fabbricati*, in *La settimana fiscale*, 19, 17 maggio 2013.

⁽⁷⁴⁾ Si veda nota 130. Per una lettura quantitativo-qualitativa delle politiche di incentivazione del *welfare* aziendale e contrattuale dal 2007 ad oggi si veda, M. C. AMBRA, *Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale*, in *Riv. Pol. Soc.*, 1, 2016, pagg. 197-210.

riormente incoraggiata dalle integrazioni della legge di bilancio per il 2017 (75).

Tuttavia, giacché la netta maggioranza dei contratti depositati risale al 2015 (anno senza incentivi di sorta alla contrattazione di secondo livello e con il vecchio regime dei *flexible benefits* non negoziabili dal sindacato), particolarmente interessante risulta il dato relativo a quei 4.099 contenenti misure di *welfare* aziendale e che, nel complesso, rappresentano poco più della metà dei 7.963 contratti stipulati a partire dal 2016, ossia dall'introduzione della nuova disciplina di *favor* dei premi di risultato convertibili in *benefits* sociali. Pur con tutte le cautele del caso (76), i dati forniti dal Ministero del lavoro sembrano tracciare una chiara linea di tendenza; se, infatti, oltre il 50% dei contratti di prossimità stipulati dal 2016 per regolare il premio di risultato sono dotati dell'opzione di convertibilità in *flexible benefits*, il *welfare* aziendale pare proprio aver riscosso un incoraggiante successo, potenzialmente maggiore, a fronte di un pieno o significativo uso della facoltà di conversione, del tradizionale premio in denaro ancorché detassato. La nuova disciplina del premio di risultato "welferizzabile", insieme all'ampliamento dei beni e dei servizi sociali aziendali, può, allora, ben dirsi, "una sorta di uovo di Colombo emerso dalla «terra remota» della legislazione fiscale italiana" (77), "una soluzione vantaggiosa tanto per il dipendente (che riceve una serie di servizi di valore decisamente più elevato di quello che sarebbe stato il premio liquido, tassati zero) quanto per l'impresa (che sugli stessi servizi non paga istituti contrattuali e contributi)" (78).

Dunque, contenti tutti, parrebbe, in quell'ottica *win win* (e ancora *win* a causa dell'effetto *spillover* relativo al (potenziale) conseguente mi-

(75) Alla data del 15 giugno 2017 le dichiarazioni di conformità redatte secondo l'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016 sono state 22.835; 10.403 dichiarazioni di conformità si riferiscono a contratti "attivi", ovvero a contratti in cui il "periodo di validità" indicato nel modello comprende il 2017; di queste, 8.550 sono riferite a contratti aziendali e (solo) 1.583 a contratti territoriali. Dei 10.403 contratti attivi, 8.166 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 5.955 di redditività, 4.974 di qualità, mentre 1.415 prevedono un piano di partecipazione, dati pubblicati sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, giugno 2017.

(76) Infatti, il numero dei contratti depositati che prevedono l'opzione della conversione del premio in denaro in *welfare* aziendale, secondo i dati del Ministero del Lavoro cresce, ad aprile, fino a 4.641 per poi diminuire a giugno 2017 fino a 2.990.

(77) F. DI NARDO (a cura di), *L'evoluzione del welfare aziendale in Italia*, op. cit., pag. 42.

(78) E. MASSAGLI, *Il welfare rivoluziona gli accordi di produttività*, in *Bollettino Adapt*, 10 ottobre 2016.

glioramento di sistema delle *performance* del *welfare* pubblico) che la dottrina non manca (più o meno convintamente) di sottolineare⁽⁷⁹⁾.

Eppure, così non è, sicché qualche riflessione in chiave problematica non può, davvero, essere evitata.

La naturale tendenza del *welfare* aziendale ad assorbire potenziali incrementi retributivi tanto dei minimi tabellari da parte della contrattazione collettiva nazionale (si veda, in tal senso, il rinnovo del CCNL del comparto metalmeccanico e impiantistico 2016-2019)⁽⁸⁰⁾ quanto, soprattutto, della retribuzione variabile da parte della contrattazione di prossimità, ancorché motivata dal contenimento del costo del lavoro e contestualmente dall'incremento del potere d'acquisto reale da parte dei dipendenti, ma a detrimento degli istituti contrattuali e della contribuzione obbligatoria (individuale e collettiva), nonché della fiscalità generale, esprime, tuttavia, specialmente dopo la “voucherizzazione” dei *benefits* e la “welferizzazione” dei premi di risultato, una “mutazione” causale meritevole di ponderata riflessione.

È ben possibile, infatti, domandarsi se, in questo nuovo scenario, vi sia ancora lo spazio giuridico per giustificare la natura non retributiva, specialmente in relazione al calcolo (magari anche solo ridotto) del tfr e alla determinazione dell'imponibile per la contribuzione previdenziale obbligatoria, di beni e servizi vari di utilità sociale che, discendendo indubbiamente dalla retribuzione di risultato, esprimono manifesti valori monetari.

Il legislatore si è certamente “schierato”⁽⁸¹⁾ in modo risoluto a favore, consentendo (e incentivando), a monte, seppur con sistematicità difettosa e ridotto respiro⁽⁸²⁾, siccome esclusivamente volta all'abbattimento del gravame tributario e contributivo, la “mutazione” della retribuzione, soprattutto quella premiale, in salario sociale (e commerciale) da spendere subito e, pur affidandone i “codici di lancio” prima alla contrattazione collettiva tutta, poi alla discrezionalità individuale, affatto curarandosi (o

⁽⁷⁹⁾ Si veda, B. CARUSO, “The bright side of the moon”: *politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, op. cit., pagg. 185-186; E. MASSAGLI, Executive summary – *Welfare aziendale e PMI: un'esperienza difficile, ma possibile*, in E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, cit., XVII.; F. MALZANI, *La qualità del lavoro nelle politiche per l'impiego e nella contrattazione decentrata*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, 313, 2016, pag. 27.

⁽⁸⁰⁾ Si veda nota 12.

⁽⁸¹⁾ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 49.

⁽⁸²⁾ Cfr. B. CARUSO, “The bright side of the moon”: *politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, op. cit., pag. 199.

altrimenti confidando)⁽⁸³⁾ a valle, dei suoi effetti sulla fiscalità generale e sulla copertura previdenziale universale⁽⁸⁴⁾.

La preoccupazione, reale, leggendo nemmeno troppo fra le righe dei servizi *welfare* pubblicizzati e proposti “chiavi in mano” dalle piattaforme di *e-commerce*, spesso frutto di strategie aggressive di *marketing* per così dire, esclusivamente “*business oriented*”, giocate fra l’inconsistenza sociale dei *benefits* offerti in *voucher* e il massimo ribasso dei costi di gestione, è quella della deriva consumistica e/o dello spreco: “un vero e proprio supermercato del benefit”⁽⁸⁵⁾.

(83) Si veda in argomento, D. GRANDI, *Il valore generato dal welfare aziendale*, in E. MASSAGLI (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un’indagine ricostruttiva*, op. cit., pagg. 68-76. Fra le provvidenze della capillare diffusione del *welfare* aziendale e dei suoi *flexible benefits*, che il legislatore confida si generino a livello macro economico, particolarmente in conseguenza dell’erogazione dei servizi di cura ed assistenza delle persone, si annoverano soprattutto: l’incremento dell’occupazione nei settori di riferimento, anche grazie all’emersione del lavoro irregolare, per far fronte alla nuova grande richiesta di prestazioni; l’incremento significativo dell’occupazione femminile, liberata, in tutto o in parte, dal peso della cura della famiglia (bambini e vecchi), entrambe con il loro gettito fiscale; la creazione di nuove imprese con i loro utili e l’IVA sui servizi erogati. Si è arrivati a parlare finanche di alcuni punti percentuali di PIL di spesa sociale privata, cfr., CENSIS, *L’impatto economico, occupazionale e sulla finanza pubblica del voucher universale per i servizi alla persona e alla famiglia*, Roma, febbraio 2014; Relazione illustrativa della proposta di legge (C. 2492, presentata il 26 giugno 2014) “Istituzione del voucher universale per i servizi alla persona e alla famiglia”, 15 marzo 2014, imperniata, anche e soprattutto, sul *welfare* aziendale, ma, in un certo qual modo, ormai superata, certamente accantonata, dall’evoluzione della disciplina fiscale relativa ai *benefits* di utilità sociale del 2015-2016.

(84) Affronta la questione della “generosità fiscale dell’erario” riguardo al *welfare* aziendale in relazione alla fiscalità generale e alla copertura previdenziale generale, P. ICHINO, *La nuova etica pubblica della spesa veloce*, in *Nwsl* n. 402, 25 luglio 2016, www.petroichino.it, domandandosi “che cosa c’è di socialmente progressivo in un ticket-restaurant” e “per quale ragione il beneficio della palestra o del corso di inglese dovrebbe meritare di essere escluso dal reddito imponibile”; la risposta è che “in linea di principio astratto non lo meriterebbe affatto” perché non c’è redistribuzione socialmente progressiva in questo *welfare*. “Il fatto è, però, che quel modo di pagare ai lavoratori una parte della retribuzione ha un pregio straordinario: li induce a spenderla subito, generando subito nuova domanda di servizi e di beni, così mettendo subito in moto lavoro e quindi creazione di ricchezza. Donde anche un gettito fiscale e contributivo che comunque ripaga in breve l’Erario del sacrificio iniziale”. Anche M. Squeglia, *L’evoluzione del “nuovo” welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2017, I, pag. 131, pone il problema del *welfare* aziendale in relazione alla “realizzazione della finalità generale di liberazione dal bisogno” alla quale è sottesa la contribuzione previdenziale obbligatoria, affermando che “tanto più il fenomeno del *welfare* aziendale riceverà sostegno e incentivazioni di carattere fiscale, tanto più sarà indifferibile [...] un intervento del legislatore sulla nozione di retribuzione imponibile a fini contributivi”.

(85) F. MARTINI, *Welfare aziendale o contrattuale? Rischi e opportunità*, op. cit.

Il rischio, grave, è, pertanto, che il *welfare* aziendale “non consista in un incremento di benessere e di salario, bensì semplicemente in una sua, parziale, sostituzione con valori para-monetari”⁽⁸⁶⁾ di incerta utilità, di scarsa qualità e di complicata fruizione; con l’aggravante di limitare la libertà di approvvigionamento di quei beni e di quei servizi da parte dei lavoratori e delle loro famiglie.

Infatti, se per il premio di risultato, nella rete protettiva⁽⁸⁷⁾ del contratto collettivo di prossimità, l’autonomia individuale può escludere la conversione del denaro in servizi *welfare*, lo stesso non vale per i *flexible benefits*, i quali, ancorché, ma non obbligatoriamente, contrattati collettivamente, essendo svincolati dalla retribuzione premiale di produttività, per costituire un vantaggio salariale, debbono necessariamente essere utilizzati così come proposti dall’azienda.

Spetterà, pertanto, al sindacato, nella cornice di una rigorosa e dettagliata informazione ai lavoratori, vincere “la sfida della *governance*”⁽⁸⁸⁾, verificando e guidando la selezione e le scelte commerciali delle *welfare company*, in termini di monitoraggio della qualità dei beni e dei servizi offerti ed erogati (anche comparandoli con quelli proposti da altri *players*) e dei loro riflessi sulle condizioni di lavoro nei vari settori economici, “in termini di modelli di *business* nel trattamento dei dati personali dei lavoratori beneficiari dei servizi e, più in generale, in termini di responsabilità sociale nelle scelte di consumo”⁽⁸⁹⁾.

Tutto ciò affinché il caos possa, per davvero, partorire una stella che danzi.

⁽⁸⁶⁾ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 51.

⁽⁸⁷⁾ Cfr. B. CARUSO, “The bright side of the moon”: *politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, op. cit., pag. 204.

⁽⁸⁸⁾ F. MARTINI, *Welfare aziendale o contrattuale? Rischi e opportunità*, op. cit.

⁽⁸⁹⁾ S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, op. cit., pag. 51.