

Guida pratica al welfare aziendale

Guida operativa per l'introduzione di misure di welfare in azienda

Barbara Garbelli
Gianluca Pillera

Sistema **RATIO**
Centro Studi Castelli Srl

Premessa	6
Capitolo 1 - Inquadramento generale, principi e fonti istitutive.....	7
Capitolo 2 - Condizioni per la defiscalizzazione del piano di welfare	11
2.1 Contratto di Il livello, regolamento negoziale, liberalità	13
2.1.1 Procedure per la corretta introduzione della contrattazione di Il livello	16
2.1.2 Validità erga omnes del contratto di Il livello nel contesto aziendale	17
2.1.3 Deposito dei contratti di Il livello: come e quando	17
Capitolo 3 - Servizi di welfare aziendale	19
3.1 L'evoluzione del welfare aziendale: dalle origini alla strategia moderna.....	20
3.2 Il welfare aziendale moderno: un processo integrato e responsabile	21
3.3 Tre modelli di welfare aziendale	22
3.3.1 Welfare di Contratto: la base di partenza	23
3.3.2 Welfare aziendale volontario	23
3.3.3 Welfare Premiale: la flessibilità al potere	24
3.4 Tipologie di benefit di welfare aziendale.....	24
3.5 Il welfare aziendale come leva competitiva: analisi e best practices.....	25
3.6 Innovazione e digitalizzazione nel welfare aziendale.....	26
Capitolo 4 - Servizi sanitari e assistenziali	28
4.1 Modalità di erogazione e strumenti del welfare sanitario.....	30
4.2 Vantaggi del welfare sanitario per aziende e dipendenti.....	31
4.3 La normativa fiscale del welfare sanitario	31
4.4 Le polizze “Long Term Care” e “Dread Disease”	32
4.5 Previdenza complementare e assistenza sanitaria.....	33
4.6 Un nuovo paradigma di welfare sanitario aziendale.....	34
4.7 La sostenibilità del welfare sanitario aziendale.....	34
4.8 Welfare sanitario per le PMI: un percorso di crescita condivisa	35
Capitolo 5 -Previdenza complementare	38
5.1 Welfare aziendale e previdenza complementare:	
una strategia sinergica per il futuro.....	40
5.2 Previdenza complementare: rafforzare la sicurezza pensionistica.....	41
5.3 Tipologie di previdenza complementare	42
5.4 I vantaggi della previdenza complementare	42
5.5 Il ruolo della previdenza complementare nei piani di welfare aziendale	43
5.6 L'importanza di una comunicazione efficace.....	44
5.7 Come funziona l'integrazione tra previdenza complementare e welfare aziendale	45
5.7.1 Il ruolo delle parti sociali	48
5.7.2 L'invecchiamento della popolazione	48
5.7.3 La volatilità dei mercati finanziari	49
5.7.4 Previdenza complementare: valore per le aziende e i lavoratori.....	49

Capitolo 6 - Voucher e fringe benefit	50
6.1 Definizione di voucher e fringe benefit	51
6.2 Voucher aziendali: un beneficio personalizzato per i dipendenti	52
6.2.1 Varie tipologie di voucher	52
6.3 Il ruolo dei fringe benefit nel welfare aziendale moderno.....	53
6.3.1 Fringe benefit: in cosa consistono concretamente?.....	54
6.3.2 Normativa fiscale sui fringe benefit	54
6.3.3 Fringe benefit e previdenza: un aspetto da non sottovalutare.....	55
6.3.4 Fringe benefit: conformità e rispetto delle norme contrattuali	55
6.3.5 I buoni acquisto e la loro versatilità nel welfare aziendale	56
6.4 I requisiti per la deducibilità delle spese secondo l'art. 100 Tuir.....	56
6.5 I limiti alla deducibilità e le eccezioni.....	57
6.6 L'importanza della documentazione e della comunicazione aziendale	57
6.7 Il ruolo dei benefit aziendali nel miglioramento della produttività.....	57
6.8 Il welfare aziendale come strumento di attrazione dei talenti	58
6.9 La scelta dei benefit in base alle esigenze dei dipendenti	59
Capitolo 7 - Fringe benefit altri servizi di welfare aziendale	60
7.1 Il Welfare aziendale come leva strategica.....	61
7.2 Le nuove frontiere del welfare aziendale.....	62
7.3 Fringe Benefit e Flexible Benefit	62
7.3.1 Fringe Benefit: una componente essenziale della retribuzione moderna	63
7.3.2 I flexible benefit: una forma innovativa di retribuzione integrativa	64
7.4 Trattamento fiscale dei benefit aziendali: le novità del 2024.....	65
7.5 Buoni pasto: vantaggi fiscali e deducibilità per aziende e dipendenti.....	66
7.6 Bonus aziendali	67
7.7 Welfare aziendale: guida alle opzioni di spesa per i dipendenti	68
7.8 Welfare aziendale e work-life balance: strategie innovative per il benessere dei dipendenti	68
7.9 Il valore dei benefit erogati dalle aziende	69
7.9.1 Il benessere al centro: il nuovo volto del welfare aziendale	70
7.9.2 Il ruolo del welfare aziendale nel modellare la cultura organizzativa.....	71
Capitolo 8 - Detassazione dei premi di risultato	72
8.1 Procedura per il deposito del contratto di Il livello.....	73
Capitolo 9 - Detassazione dei premi di risultato e welfare: analogie e differenze	79
9.1 La detassazione dei premi di risultato	81
9.1.1 La storia dei premi di risultato.....	82
9.1.2 La riforma del 2007 e la detassazione del 10%	83
9.1.3 Le modifiche introdotte dalla legge di stabilità del 2016.....	83
9.1.4 Gli sviluppi più recenti: la legge di Bilancio del 2019 e successive modifiche.....	84
9.1.5 D.L. 4.05.2023, n. 48	84
9.1.6 Detassazione dei premi di risultato: novità e conferme per il 2024	85
9.2 L'importanza strategica dei premi di risultato nelle politiche aziendali italiane	85
9.3 Requisiti e limiti per l'applicazione della detassazione	86
9.3.1 Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori e la soglia di € 4.000	87
9.3.2 La certificazione dei premi di risultato nel modello 730	87

9.3.3 La posizione dell’Agenzia delle Entrate.....	88
9.4 Strategie efficaci per l’erogazione dei premi di risultato.....	88
9.5 L’influenza delle politiche governative.....	89
9.6 Tassazione agevolata e contratti collettivi: un binomio vincente per lavoratori e imprese.....	90
Capitolo 10 - Welfare aziendale come buona prassi per accedere a misure premiali	91
10.1 Riduzione del premio Inail, modello OT23	92
10.1.1 L’intervento E-18 e il ruolo del welfare aziendale	95
10.1.2 Rappresentazione grafica delle sezioni di compilazione che potrebbero essere interessate da interventi di welfare aziendale	96
Capitolo 11 - Esempi dalla contrattazione collettiva.....	102
Capitolo 12 - Check list operative.....	106
12.1 Il sondaggio esplorativo fra i lavoratori	108
12.2 Check list dei beni e servizi utilizzabili in un piano di welfare aziendale	108
12.3 Check list dei beni e servizi utilizzabili in un piano di welfare aziendale, comprensivi delle condizioni di tassazione e contribuzione.....	111
12.4 Esempio di regolamento welfare	112

Premessa

In questa fase storica il mercato del lavoro risulta essere sempre più competitivo, ma gli strumenti a disposizione dei datori di lavoro rendono complesso investire su politiche di attrazione e fidelizzazione dei lavoratori.

I lavoratori, dal canto loro, hanno invece maturato la necessità di ricevere un maggior riconoscimento del proprio benessere psicofisico da parte delle aziende, oltre alla soddisfazione economica. Questo implica che - come rileva il settimo rapporto Censis - *“entrambi (ndr. datore di lavoro e lavoratori) sono consapevoli che il welfare aziendale, oltre alle ormai consolidate ma fuorvianti finalità retributive, possa contribuire concretamente al benessere dei lavoratori attraverso un approccio nuovo, individuale, attivo, che superi l'obsoleto approccio riparativo o rivolto solo a lavoratori in difficoltà, e che invece migliori la qualità della vita di tutti”*.

Gli attuali “numeri del welfare” sono confortanti, il Censis rileva che allo stato attuale l'84,3% di chi già conosce e fruisce dei servizi di welfare desidera un loro potenziamento all'interno del proprio ambiente di lavoro e - fra questi lavoratori - l'89,2% auspica ad una personalizzazione dei servizi di welfare aziendale.

Al contempo, l'83,8% dei lavoratori che oggi non ne ha accesso manifesta il desiderio di fruire di misure di welfare nella propria azienda: l'apprezzamento - stando ai rilievi condivisi dal rapporto Censis - *“arriva al punto che il 79,5% degli occupati vedrebbe con favore un aumento retributivo sotto forma di una o più prestazioni di welfare”*.

Inoltre, *“la personalizzazione del welfare implicherebbe un dialogo costante e diretto tra lavoratore azienda, per far emergere bisogni, desideri e aspettative da un lato e possibili soluzioni dall'altro. Per questo i lavoratori sono sempre più disaffezionati al lavoro, chiedono di essere ascoltati (89%) e reclamano più attenzione alla qualità della loro vita (61%)”*.

Da ultimo, ben il 72,4% apprezzerrebbe la presenza di un consulente per il welfare che li supportasse nell'affrontare eventuali problemi con la sanità, la previdenza, la scuola dei figli, ecc., oltre a desiderare la possibilità di accedere a servizi di welfare aziendale tramite app su smartphone, facilitandone l'utilizzo.

Possiamo quindi concludere che il tema del welfare aziendale è più che mai attuale ed è, soprattutto oggi, uno strumento efficace per costruire politiche di *retention* efficaci fra i lavoratori; tuttavia, anche l'istituto del welfare aziendale è stato investito dall'evoluzione che caratterizza l'attuale mercato del lavoro (in parte collegata anche al cambio generazione in corso) e, pertanto, per garantirne un uso efficiente è necessario analizzare questo strumento da una prospettiva differente rispetto a quella storicamente condivisa.

Capitolo 1

Inquadramento generale, principi e fonti istitutive

La prima considerazione che deve essere condivisa, in tema di welfare, è che allo stato attuale non esiste un apparato normativo che regola l'istituto: da qui ne deriva che non esiste nemmeno una definizione normativa di welfare aziendale, che viene identificato come insieme di beni e servizi a finalità sociale soltanto da documenti di prassi: regolamento AIWA (Associazione Italiana Welfare Aziendale) e diverse circolari Agenzia delle Entrate.

Il fenomeno del welfare aziendale nasce dall'esperienza contrattuale e applicativa e si fonda sull'incontro delle esigenze del lavoratore con gli obiettivi di produttività aziendale, è per questo che allo stato attuale dei lavori, non esiste una regolamentazione che riconosca una definizione normativa di questo istituto, pertanto è possibile far riferimento a quanto utilizzato dall'Associazione Italiana Welfare Aziendale (AIWA) nel proprio statuto all'art. 1, c. 2: *"Il welfare aziendale è l'insieme di somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e per questi esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente"*.

Un'alternativa è data dalla definizione proposta dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28 del 15.06.2016, secondo cui il welfare aziendale consiste in: *"prestazioni, opere e servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborsi spese aventi finalità (...) di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente"*.

A prescindere dalle definizioni fornite dalla prassi, la legislazione in tema di welfare è basata essenzialmente sulle disposizioni contenute all'interno del D.P.R. 917/1986, ma è possibile rivedere già nella Carta Costituzionale un primo regolamento dell'Istituto: all'art. 38, c. 2 viene affermato il diritto dei lavoratori a prestazioni previdenziali adeguate alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Poiché secondo l'art. 3, c. 1 della Costituzione *tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali*, è compito della Repubblica, come stabilito al c. 2, art. 3 della Costituzione, *"rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"*.

Dal combinato disposto degli artt. 3 e 38 della Carta Costituzionale, viene confermato che la tutela previdenziale di cui all'art. 38 della Costituzione rappresenta un interesse pubblico.

L'assemblea costituente, al fine di assicurare una maggiore tutela sociale, ha coinvolto, attraverso l'art. 117 della Costituzione, anche le Regioni alle quali ha affidato, in via esclusiva l'assistenza sociale, mentre ha riservato alla competenza concorrente Stato-Regioni la materia della previdenza integrativa e complementare.

Dalla Carta Costituzionale, tuttavia, non emerge solo un'attività previdenziale e assistenziale pubblica, ma, in virtù del principio della libertà di associazione (art. 18 della Costituzione), vengono valorizzate le forme di auto organizzazione dei soggetti privati con scopi di protezione sociale, comprensiva di vari servizi di welfare. È quanto confermato dall'art. 38, c. 5 secondo il quale l'assistenza privata è libera.

Il quadro delle disposizioni costituzionali che disciplinano gli interventi in materia di welfare è completato poi dagli artt. 31, 32 e 34 della Costituzione i quali, indirettamente, integrano gli interventi in materia di welfare.

Nello specifico, l'art. 31 della Costituzione prevede delle agevolazioni, erogate dallo Stato sotto forma di misure economiche e altre provvidenze, al fine della formazione della famiglia, rappresentando la base per gli istituti a protezione della maternità, infanzia e gioventù; gli

artt. 32 e 34 della Costituzione riconoscono come diritti sociali il diritto alla salute e allo studio, garantendo cure gratuite agli indigenti e rendendo effettivo il diritto allo studio ai capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi.

Dato che gli interventi in materia di welfare sono espressione del principio di solidarietà sociale, ex art. 2 della Costituzione, il ruolo dell'impresa e della responsabilità sociale che le viene attribuita è dimostrato dall'art. 41 della Costituzione il quale, dettando il principio di libertà d'iniziativa economica, stabilisce che non possa svolgersi in contrasto con l'utilità sociale. Ecco che la responsabilità dell'impresa è bilanciata tra il perseguimento dell'utile e il raggiungimento di una elevata coesione sociale funzionale al benessere di tutti i soggetti coinvolti. È, quindi, compito dello Stato proporre delle iniziative finalizzate a consentire ai datori di lavoro di porre in essere una serie di misure volte a migliorare la qualità di vita dei lavoratori e consentire una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro.

L'utilizzo consolidato dalla prassi dell'istituto del welfare - da un lato - e la necessità di integrare il welfare state - dall'altro -, ha portato ad una totale revisione dello strumento nel 2015: la Legge di Stabilità 2016 ha modificato i contenuti degli artt. 51 e 100 Tuir, rendendo maggiormente fruibile (e appetibile) l'istituto.

Ad oggi, il principale riferimento normativo in materia è rappresentato dagli **artt. 51, cc. 2, 3, 4 e 95, 100 Tuir**, modificati poi anche dalle leggi di Bilancio e stabilità 2017, 2018, 2020 (ampliando ulteriormente la platea delle misure escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ed assimilato).

Le disposizioni tributarie in materia di welfare sono finalizzate da un lato a ridurre l'onere fiscale a favore dei lavoratori dipendenti, mentre dall'altro a individuare le condizioni di deducibilità del reddito di impresa delle spese sostenute dai datori di lavoro.

Il vantaggio per il lavoratore è rappresentato dall'esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente delle misure, concesse dal datore di lavoro, previste dal Tuir, art. 51, cc. 2, 3 e 4 (ad esempio abbonamenti per il trasporto pubblico, assistenza sanitaria integrativa, beni e servizi in natura, opere e servizi per finalità sociali, servizi di educazione ed istruzione, previdenza complementare, somministrazione di vitto...), inoltre, il legislatore, avendo sancito l'armonizzazione tra imponibili fiscali e contributivi (art. 6 D.Lgs. 2.09.1997, n. 314) ciò che non costituisce reddito imponibile fiscalmente, non costituisce reddito nemmeno dal punto di vista previdenziale. Questo significa che i valori riconosciuti come welfare aziendale sono esclusi dal versamento dei contributi a carico del dipendente (oltre che a carico dell'azienda).

Anche il datore di lavoro, tuttavia, è interessato da numerosi vantaggi di natura economica e di stabilizzazione dei rapporti di lavoro: la legge di stabilità, con la modifica apportata all'art. 51 Tuir, ha consentito al datore di lavoro la possibilità di erogare i servizi non solo per volontà del datore di lavoro, ma anche in presenza di un obbligo derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale.

Nella versione previgente la norma prevedeva l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente del servizio erogato dal datore di lavoro solo nel caso in cui fosse sostenuto volontariamente.

A seguito dell'introduzione della locuzione "*volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale*" all'interno dell'art. 51, c. 2, lett. f) Tuir, in dottrina, è nato un dibattito in merito al rapporto esistente tra atto volontario del datore di lavoro ed il possibile utilizzo del regolamento aziendale. Dopo vari pareri dottrinali, pronunce giurisprudenziali e risoluzioni da parte dell'Agenzia delle Entrate è emerso che il regolamento aziendale contenente un impegno tra le parti, anche se rappresenta un atto unilaterale del

datore di lavoro, assume le caratteristiche di un atto vincolate al pari di un contratto. Per questo motivo, le spese sostenute dal datore di lavoro per erogare servizi ai dipendenti in base al vincolo contrattuale o di regolamento aziendale sono integralmente deducibili, mentre le spese sostenute volontariamente sono deducibili solo nella misura del 5X1000 del costo per le prestazioni di lavoro dipendente.

Circa 7 anni dopo l'emanazione della Legge di Stabilità del 2016, l'Inps è intervenuto sul tema delle somme erogate a titolo di welfare aziendale. In particolare l'Istituto, con la circolare n. 49/2023, ha precisato che nonostante l'armonizzazione della retribuzione imponibile fiscale e previdenziale, *il regime di esclusione dall'imponibile ai fini contributivi è più ampio di quello fiscale, poiché accanto alle voci di esenzione individuate dal legislatore al c. 2 del citato art. 51 Tuir (lettere a) e f-quater), ve ne sono altre aventi rilevanza ai soli fini previdenziali, come individuate dall'art. 12 L. 30.04.1969, n. 153 (come sostituito dall'art. 6 del citato D.Lgs. 314/1997), che prevede, in relazione alle medesime fattispecie, un regime di imponibilità peculiare rispetto a quello dettato ai fini fiscali* (Circolare Inps 31.05.2023 n. 49).

Condizioni per la defiscalizzazione del piano di welfare

Il welfare aziendale è uno strumento cresciuto in maniera rapida e costante negli ultimi anni e non solo in relazione alla tendenziale riduzione del welfare pubblico, ma anche alla necessità di prevedere strumenti di *attraction* e *retention* dei lavoratori.

Le disposizioni fiscali agevolative in tema di redditi di lavoro dipendente cercano, generalmente, di circoscrivere il beneficio sotto l'aspetto oggettivo ovvero soggettivo. Nel primo ambito, agevolazioni selettive sotto l'aspetto oggettivo, rientrano a titolo esemplificativo i *fringe benefit*, i contributi a casse sanitarie ovvero i contributi a forme di previdenza complementare. Rispetto al secondo ambito, il legislatore fiscale analizza l'aspetto soggettivo sotto due profili: chi può ricevere il beneficio, generalmente lavoratori dipendenti e/o produttori di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, e a quali condizioni soggettive il beneficio è fruibile.

In merito a quest'ultimo parametro le varie disposizioni agevolative generalmente collegabili al welfare aziendale richiedono che il servizio o la somma concessa sia rivolta "*alla generalità o a categorie di dipendenti*". È importante che il servizio sia offerto alla generalità di dipendenti o a categorie anche se poi il servizio non è effettivamente fruito (es. offro borse di studio per i figli a tutti i dipendenti anche se coloro che non hanno figli non ne possono usufruire).

Ai fini della defiscalizzazione occorre che i benefit siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti.

L'Agenzia torna sul tema del welfare aziendale e, nello specifico, sul tema dell'individuazione dei lavoratori a cui poter destinare beni e servizi di welfare, così come descritti nella risoluzione AdE 25.09.2020, n. 55/E; la risoluzione, in base al c. 2, stabilisce che occorre che i benefit siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti.

A tal riguardo, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "*alla generalità dei dipendenti*" ovvero a "*categorie di dipendenti*", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel c. 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (vedasi circolari del Ministero delle Finanze 23.12.1997, n. 326 e 16.07.1998, n. 188; nonché circolari Agenzia delle Entrate 16.06.2016, n. 28/E 29.03.2028 n. 5/E). La citata prassi ha ulteriormente chiarito che **l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica" (ad esempio tutti gli operai del turno di notte), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "utilità" previste.**

In funzione di questa precisazione, in assenza di disposizioni normative in tal senso, si desume che non sia possibile individuare categorie omogenee di lavoratori in funzione di una condizione personale, ma solo in conseguenza di una condizione lavorativa: non possono essere quindi considerate categorie omogenee la categoria di lavoratori neo laureati (a meno che da tale condizione non influisca sulla qualificazione aziendale) o quella dei lavoratori genitori, mentre costituiscono categoria omogenea i lavoratori caratterizzata da una definita anzianità aziendale o da specifiche mansioni.

Partendo da questa premessa chiarificatrice, l'Agenzia delle Entrate nega la richiesta dell'istante, che intende erogare alle lavoratrici madri che usufruiscono del periodo di congedo parentale (al termine di quello obbligatorio), un importo, sotto forma di welfare, corrispondente alla differenza tra il cento per cento della retribuzione lorda e l'indennità di maternità o congedo parentale, per un periodo di 3 mesi.

Al riguardo, l'Amministrazione Finanziaria *"rileva che la somma che alimenta il credito welfare individuale sarebbe costituita dalla differenza tra quanto erogato dall'Inps e la retribuzione fissa spettante alla dipendente qualora rientrasse in servizio. Pertanto, sulla base della circostanza che l'attribuzione del welfare aziendale in base allo status di maternità non appare idonea ad individuare una "categoria di dipendenti" nel senso sopra illustrato, si ritiene che le somme in oggetto debbano assumere rilevanza reddituale ai sensi dell'art. 51, c. 1 Tuir, in quanto, rappresentando un'erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile, rispondono a finalità retributive"*.

L'interpello in esame comporta la necessità di rivedere, seppur parzialmente, il concetto di categoria omogenea di lavoratori, in ottica prettamente lavoristica, senza alcuna incidenza in termini di condizione individuale.

2.1 Contratto di Il livello, regolamento negoziale, liberalità

Il welfare aziendale è l'insieme di beni e servizi mediante cui il datore di lavoro intende incentivare il benessere dei lavoratori e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in un'ottica *win-win*.

L'attivazione di un piano di welfare aziendale può avvenire:

1. volontariamente, in maniera unilaterale, configurando una vera e propria liberalità nei confronti dei lavoratori;
2. volontariamente, mediante regolamento aziendale non vincolante: in questo caso il datore di lavoro struttura un piano di welfare aziendale mediante regolamento aziendale, mantenendo tuttavia il carattere di liberalità a fronte del fatto che tale regolamento non determina un vincolo, permettendogli di recedere in qualsiasi momento da tale piano;
3. negozialmente, tramite contratto aziendale siglato con le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali (nel rispetto delle previsioni dell'art. 51 D.Lgs. 81/2015), configurando l'esecuzione di un obbligo contrattuale;
4. negozialmente, mediante regolamento aziendale vincolante: in questo caso il datore di lavoro si obbliga, per il periodo di vigenza, al rispetto dei contenuti dell'accordo, che costituisce adempimento di un obbligo negoziale (Circolare Agenzia delle Entrate 28/E del 2016).

L'art. 100, c. 1 Tuir stabilisce che le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti, volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5X1000 dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi, ammettendo una deroga a tale limite solo nel caso in cui il datore eroghi tali somme non volontariamente, ma in conformità ad accordi o regolamenti aziendali vincolanti: è questo il caso della deducibilità integrale dei relativi costi.

Tale conclusione si raggiunge mediante la lettura combinata degli artt. 100, cc. 1 e 95, c. 1 D.P.R. 917/1986, secondo cui *"le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'art. 100, c. 1"*.

La strada più semplice, dal punto di vista meramente procedurale, per attuare un piano di welfare aziendale è quella di introdurre unilateralmente la misura. L'azienda intenzionata a percorrere questa strada potrà comporre e riconoscere il piano senza dover ricorrere a particolari formalità. Il punto di partenza di questa opzione sarebbe la scelta del pacchetto di beni e servizi da erogare in favore dei dipendenti. L'azienda dovrà curarsi di verificare la coerenza e convenienza fiscale della scelta, in quanto non tutte le erogazioni riconosciute in favore del personale godono di un trattamento agevolato (e, anzi, di norma tutte queste erogazioni sono assimilate ai redditi da lavoro dipendente). Dopo aver deciso quali beni e servizi destinare ai dipendenti, il datore di lavoro dovrà definire le regole di accesso alle misure, stabilendo la platea dei beneficiari, le modalità concrete per fruire dei pacchetti di welfare e il valore complessivo degli stessi. L'avvio del piano potrà essere comunicato con qualsiasi forma: sarebbe sufficiente anche una semplice e-mail, con la quale il datore di lavoro spiega ai dipendenti le regole del piano di welfare.

L'aspetto negoziale del regolamento, invece, si configura quando il datore di lavoro, a fronte di una contrattazione avvenuta coi lavoratori, si obbliga nei loro confronti. L'Agenzia delle Entrate si è più volte espressa in tal senso, per ultimo con la risoluzione n. 55/E/2020 ove ha evidenziato che *"nessuna criticità si rileva all'applicazione dell'art. 95 Tuir laddove le utilità ricomprese nel Piano, e offerte ai dipendenti, vengano riconosciute in ragione di contratto, accordo o regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale"*. L'importante, al fine di avere una piena detassazione e decontribuzione dei valori e dei servizi erogati, è che il datore di lavoro si obblighi con un atto scritto che evidenzia l'impegno in un periodo predeterminato. Affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro.

È necessario sottolineare che qualora siano presenti rappresentanze sindacali aziendali o unitarie, l'utilizzo dello strumento del regolamento (o della liberalità) non saranno di semplice applicazione; in questa situazione è più frequente trovarci di fronte alla necessità di introdurre una contrattazione di II livello.

La contrattazione di II livello produce effetti mediante la negoziazione e la sottoscrizione di un accordo fra datore di lavoro e organizzazioni sindacali, dividendosi - come menzionato in premessa - in due categorie di riferimento: contrattazione territoriale e contrattazione aziendale.

La contrattazione territoriale persegue finalità che esulano dal singolo contesto aziendale ma che pongono attenzione alle esigenze del territorio, consentendo di integrare la contrattazione collettiva nazionale a beneficio dei lavoratori occupati in un determinato ambito territoriale; caratterizza fortemente alcuni settori, fra cui la metalmeccanica, l'edilizia e tendenzialmente la maggioranza dei settori appartenenti all'artigianato.

La sottoscrizione del contratto collettivo territoriale avviene solitamente tra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali presenti nel territorio e, per avere validità, deve essere sottoscritta dalle rappresentanze sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative; a tale scopo non rileva infatti la rappresentatività dell'organizzazione datorile, in applicazione delle disposizioni dell'art. 51. D.Lgs. 81/2015.

La contrattazione aziendale invece si colloca ad un livello inferiore rispetto a quello territoriale e riguarda la singola azienda (o il singolo gruppo di aziende); interviene sugli istituti tipici della contrattazione collettiva nazionale (che permettono una declinazione a livello aziendale) ed ha lo scopo di renderli il più possibile corrispondenti al tessuto aziendale.

Il contratto viene sottoscritto dal datore di lavoro e dalle rappresentanze aziendali dei lavo-

ratori (RSA o RSU) ove presenti; in loro assenza il contratto verrà sottoscritto con una o più organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento.

Si è spesso dibattuto sull'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale e a tal proposito giova ricordare che se da un lato non sorgono problemi nel caso in cui l'intervento ha natura migliorativa rispetto alla disciplina legale e a quella prevista dal CCNL, d'altro canto qualora il contratto di II livello preveda deroghe *in pejus*, in generale queste sono consentite a determinate condizioni e solo mediante la contrattazione di prossimità.

È utile inoltre ricordare che gli interventi integrativi previsti dal contratto di II livello hanno efficacia generale qualora sottoscritti con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU), in considerazione del fatto che la loro elezione avviene a suffragio universale con la partecipazione di tutti i lavoratori; qualora invece il contratto sia sottoscritto con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), è essenziale una verifica ulteriore, dovuta al fatto che le RSA sono espressione delle singole organizzazioni sindacali e le loro decisioni non hanno efficacia nei confronti di tutti i lavoratori.

Tale contratto produce effetti nei confronti di tutti i lavoratori solo qualora le RSA firmatarie siano espressione delle organizzazioni sindacali che soddisfano il requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale, secondo l'orientamento maggioritario in dottrina e in giurisprudenza.

Una diversa declinazione del contratto di II livello è data dalla contrattazione di prossimità, disciplinata dall'art. 8 D.L.138/2011, convertito in L. 148/2011.

Tale istituto permette di derogare anche *in pejus* alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, tuttavia solo in relazione ad aree espressamente previste dal testo di norma e con lo scopo di conseguire maggiore occupazione, definire qualità dei contratti di lavoro, adottare forme di partecipazione dei lavoratori, agevolare l'emersione del lavoro irregolare, gestire incrementi di produttività e di salario ma anche crisi aziendali e occupazionali ed infine organizzare investimenti ed azioni a favore dell'avvio di nuove attività.

Il c. 2, art. 8 L. 148/2011 stabilisce che le materie interessate da contrattazione di prossimità possono riguardare solo l'organizzazione del lavoro e della produzione. Nello specifico, si fa riferimento ad un elenco tassativo, confermato nella sua tassatività dalla sentenza della Corte Costituzionale 221/2012:

1. gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie (es. art. 4 L. 300/1970);
2. le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento (es. art. 2103 c.c.);
3. i contratti a termine (es. artt. da 19 a 29 D.Lgs. 81/2015, come riformato dai contenuti introdotti con il D.L. 87/2018);
4. i contratti ad orario ridotto, modulato o flessibile (ad esempio, gli articoli sul tempo parziale contenuti nel D.Lgs. 81/2015);
5. il regime della solidarietà negli appalti (art. 29 D.Lgs. 276/2003) che, però, non potrà "toccare" la solidarietà per gli oneri contributivi ed assicurativi che sono di competenza di soggetti terzi come gli Istituti previdenziali, come chiarito, in via amministrativa, dal Ministero del Lavoro);
6. la casistica per il ricorso alla somministrazione di lavoro;
7. la disciplina dell'orario di lavoro;
8. le modalità di assunzione e di disciplina dei rapporti di lavoro, comprese le c.d. "prestazioni parasubordinate" e le partite Iva;
9. la trasformazione e la conversione dei contratti di lavoro;
10. le conseguenze legate al recesso dal rapporto di lavoro (es. la disciplina dell'art. 18 L. 300/1970 in favore degli assunti con le c.d. "tutele crescenti"), con le eccezioni legate alle ipotesi di nullità del licenziamento, come precisato nella legge di conversione.

Requisito essenziale, come nei casi di cui sopra, è che il contratto di prossimità venga stipulato da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si riporta di seguito uno schema di sintesi:

Contrattazione di ii livello		
Livelli di decentramento	Ambiti di azione	Risultati perseguibili
<ul style="list-style-type: none"> • Regionale • Provinciale • Territoriale (per comparto) • Aziendale (o gruppo di imprese) • Sub aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Deleghe normative: <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. 151/2001 - D.Lgs. 66/2003 - D.Lgs. 81/2015 - L. 85/2023 • Deleghe contenute nel CCNL • Detassazione PdR • Welfare aziendale esente 	<ul style="list-style-type: none"> • Benessere organizzativo • Collaborazione fra impresa e lavoratori • Razionalizzazione delle regole di lavoro

2.1.1 PROCEDURE PER LA CORRETTA INTRODUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

La sottoscrizione dell'accordo è subordinata alla presenza di motivazioni oggettive e condivise, che giustifichino gli interventi proposti: a tal proposito il contratto ha una validità temporale determinata, tarata sulla contingente esigenza aziendale, che potrebbe essere oggetto di successive revisioni.