



LA LEGGE DI STABILITÀ 2016 SPINGE IL WELFARE AZIENDALE CON LA LEVA FISCALE

Manuela Sodini

Sommario: 1. Il welfare aziendale un'occasione per bilanciare la spesa sociale. – 2. Le novità fiscali contenute nella Legge di Stabilità 2016. – 3. I piani di welfare aziendale secondo le interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate. – 4. Altri aspetti fiscali: l'IRAP. – 5. Gli effetti del welfare aziendale sul bilancio dello Stato. – 6. Le principali esperienze in Italia di welfare aziendale. – 7. I piani di welfare aziendale uno strumento al servizio della legge sulle quote di genere.

1. Il welfare aziendale un'occasione per bilanciare la spesa sociale

Lo stato sociale, anche detto welfare state, nasce in Europa verso la fine del XIX secolo in risposta alla crescita economica quale conseguenza del processo di industrializzazione e modernizzazione che ha investito i paesi del vecchio continente, i quali hanno iniziato ad introdurre forme di protezione pubblica per i lavoratori dando vita ad un sistema di diritti sociali sotto forma di trasferimenti in denaro o prestazioni in natura con lo scopo di integrare o sostituire il sostentamento della popolazione in caso di eventi rischiosi sotto il profilo della tenuta del reddito, quali ad esempio: malattia, disoccupazione, infortunio, vecchiaia, maternità.

Dopo il c.d. “trentennio glorioso” (1945-75)¹ iniziato con la fine della seconda guerra mondiale, il sistema di welfare, quale misura di contenimento degli squilibri nella redistribuzione della ricchezza, ha dato i primi segnali di cedimento; il drenaggio di risorse che un sistema di questo tipo comporta ha portato ad un' inevitabile espansione della spesa pubblica.

Oggi più che mai il tema si presenta di forte attualità, specialmente nei paesi industrializzati dove la dinamica demografica risente di forti flussi di immigrazione e di un processo generalizzato di invecchiamento della popolazione, fattori questi che unitamente alla disoccupazione, in particolare femminile, impongono una revisione dei modelli di welfare per garantirne la sostenibilità promuovendo al contempo sistemi efficienti in grado di impedire lo spreco di risorse e capaci di contrastare quegli atteggiamenti che talvolta possono svilupparsi per usufruire gratuitamente di talune prestazioni sociali.

In un contesto macroeconomico come quello attuale caratterizzato da forti vincoli alla spesa sia a livello centrale che locale, il sistema di welfare difficilmente può contare su un' entità di entrate tali da soddisfare la crescente domanda di previdenza, assistenza, sanità, istruzione; da qui la necessità di individuare un sistema che possa integrare quello pubblico, virando verso un modello di welfare pubblico-locale in sinergia con i soggetti privati.

Il rischio di povertà o esclusione sociale è stato stimato per l'Italia nel 2014 pari al 28,3%², dato che si presenta in linea al 2013. Il progressivo e generalizzato aumento della vulnerabilità che

¹ Fonte: Collana storica della Banca d'Italia, Serie Saggi e Ricerche, Volume VII, Maurizio Ferrara, Valeria Fargion, Matteo Jessoula, “Alle radici del Welfare all'italiana origini e futuro di un modello sociale squilibrato”.

² Istat. L'indicatore corrisponde alla quota di popolazione che sperimenta almeno una delle seguenti condizioni: rischio di povertà (calcolato sui redditi 2013), grave deprivazione materiale e bassa intensità di lavoro (calcolata sul numero totale di mesi lavorati dai componenti della famiglia durante il 2013).

si è andato affermando, soprattutto per effetto della crisi iniziata nel 2008, ha generato nuove aree di rischio in cui ricadono specialmente i giovani sotto i 30 anni con occupazioni precarie, gli adulti espulsi dal mercato del lavoro, le famiglie mono-genitoriali con una donna capofamiglia e figli minori e gli anziani oltre i 65 anni. Queste sono le fasce di popolazione in cui si concentrano i cosiddetti "nuovi poveri" e verso i quali si dovrebbero indirizzare gli interventi di welfare.

A livello europeo, secondo i dati resi disponibili dall'Istat e dall'Eurostat, la spesa per la protezione sociale, quale sistema di welfare adottato al fine di garantire servizi e diritti considerati essenziali nel rispetto dei vincoli di bilancio³, è risultata varia nei diversi paesi, questo per effetto sia delle differenti normative che per la struttura della popolazione. Si osserva nella tavola 1 come la spesa in media nella U.E., anche per effetto della crisi, si è incrementata fra il 2008 ed il 2012 di circa tre punti percentuali passando dal 26,7% al 29,5%.

Nella spesa per la protezione sociale, l'Italia nel 2012 (vedere tav. 2), come anche negli anni precedenti, si attesta su un valore superiore alla media europea, i paesi con la spesa per la protezione sociale più alta nel 2012 sono stati Danimarca, Francia e Olanda, mentre i paesi che hanno aderito all'U.E. a decorrere dal 2004 sono quelli che presentano le percentuali più basse per risorse dedicate alla protezione sociale.

Tav. 1

SPESA PER LA PROTEZIONE SOCIALE NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA RISPETTO AL PIL ANNI 2008-2012 (valori in percentuale)					
PAESI	2008	2009	2010	2011	2012
Italia	27,7	29,9	29,9	29,7	30,3
Austria	28,5	30,7	30,6	29,5	30,2
Belgio	28,3	30,6	30,1	30,4	30,8
Bulgaria	15,5	17,2	18,1	17,7	17,4
Cipro	19,5	21,1	22,1	22,6	23,1
Croazia	18,7	20,8	21	20,6	21,2
Danimarca	30,7	34,7	34,3	34,2	34,6
Estonia	14,9	19	18	16,1	15,4
Finlandia	26,2	30,4	30,6	30	31,2
Francia	31,3	33,6	33,8	33,6	34,2

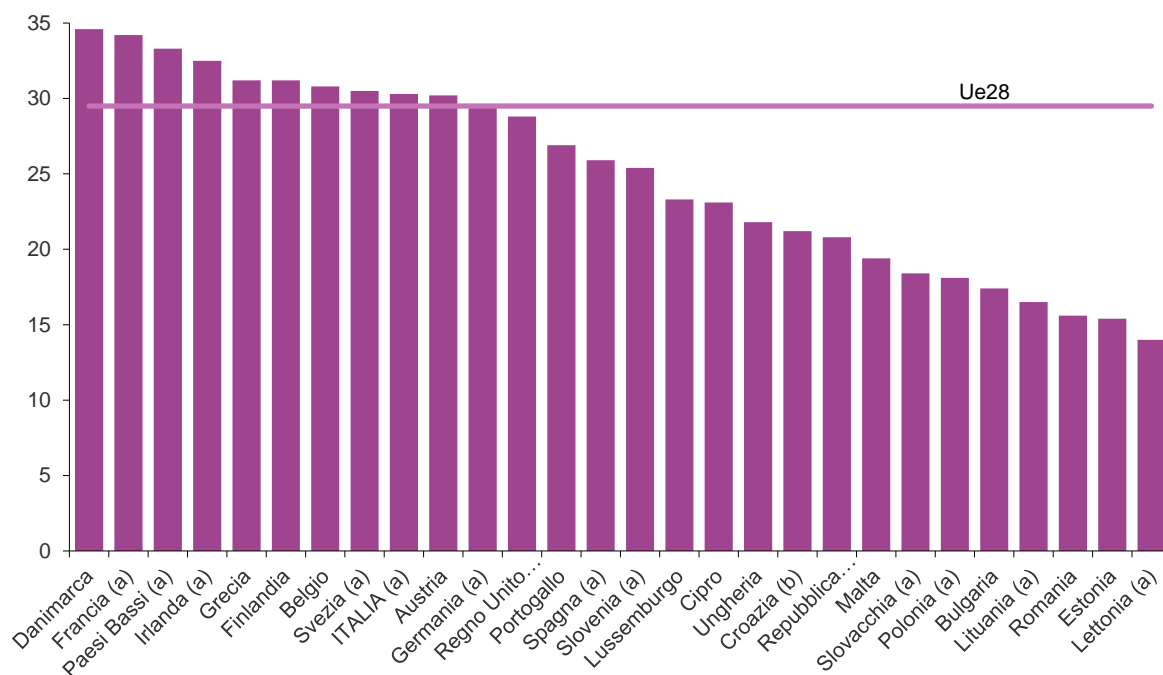
³ "Il sistema Europeo delle statistiche integrate della protezione sociale (Sespros), coerentemente con il sistema europeo dei conti nazionali, definisce la spesa per la protezione sociale come i costi a carico degli organismi pubblici o privati per l'insieme degli interventi intesi a sollevare le famiglie dall'insorgere di rischi o bisogni, purché ciò avvenga in assenza, da parte dei beneficiari, sia di una contropartita equivalente e simultanea, sia di polizze assicurative. Le funzioni o rischi sono: malattia/salute; invalidità; vecchiaia; superstiti; famiglia; maternità e infanzia; disoccupazione; abitazione; altre tipologie di esclusione sociale (formazione per il reinserimento nel mercato del lavoro, abitazioni, misure di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale). Nel complesso la spesa per la protezione sociale comprende le spese per: prestazioni di protezione sociale; servizi amministrativi; trasferimenti agli Enti delle Amministrazioni pubbliche, alle Istituzioni senza scopo di lucro e alle famiglie; interessi passivi. Per l'analisi nazionale sono considerate le sole spese per prestazioni di protezione sociale." Fonte: Istat

Germania	28	31,5	30,6	29,4	29,5
Grecia	26,2	28	29,1	30,2	31,2
Irlanda	21,5	26,5	28,5	29,6	32,5
Lettonia	12,7	16,9	17,8	15,1	14
Lituania	16,1	21,2	19,1	17	16,5
Lussemburgo	21,4	24,3	23,1	22,5	23,3
Malta	18,1	19,6	19,4	18,9	19,4
Paesi Bassi	28,5	31,6	32,1	32,3	33,33
Polonia	18,6	19,2	19,2	19,2	18,1
Portogallo	24,3	26,8	26,8	26,5	26,9
Regno Unito	25,8	28,6	27,4	27,3	28,8
Repubblica Ceca	18	20,3	20,2	20,4	20,8
Romania	14,3	17,1	17,6	16,3	15,6
Slovacchia	16,1	18,8	18,7	18,2	18,4
Slovenia	21,4	24,2	25	25	25,4
Spagna	22,2	25,4	25,8	26,1	25,9
Svezia	29,5	32	30,4	29,6	30,5
Ungheria	22,9	24,3	23,1	23	21,8
U.E.	26,7	29,6	29,3	29	29,5

Fonte: Istat, Istat Rapporto annuale 2014, Eurostat News Release, 174/2013, 21 Novembre 2013

Tav. 2

SPESA PER LA PROTEZIONE SOCIALE NEI PAESI DELL'U.E. ANNO 2012 (valori in % rispetto al PIL)



Fonte: Istat, Eurostat, European system of integrated social protection statics

Scendendo nel dettaglio della spesa sociale ripartendola per funzioni (malattia, disabilità, vecchiaia, superstiti, famiglia, disoccupazione, abitazione), si osserva che in Italia nel 2011 la maggior quota della spesa sociale è stata assorbita dalla previdenza (52,1%) contro una media di circa il 40% dell'U.E., registrando un valore del 15,47% se rapportata al PIL. Un'altra voce di spesa fortemente legata alla previdenza è quella delle pensioni erogate ai familiari superstiti che nell'U.E. si attesta al 5,9%, mentre nel nostro Paese al 9,2%. A tutte le altre funzioni, diverse da quella previdenziale, sono destinate risorse in misura inferiore alla media europea come si evince dalla tavola sotto riportata (tav. 3), dalla quale emerge un quadro piuttosto sbilanciato per il nostro Paese. L'andamento della spesa per le pensioni non ha registrato segnali di miglioramento nel 2012 e 2013, rappresentando sempre il 50% della spesa sociale.

Tav. 3

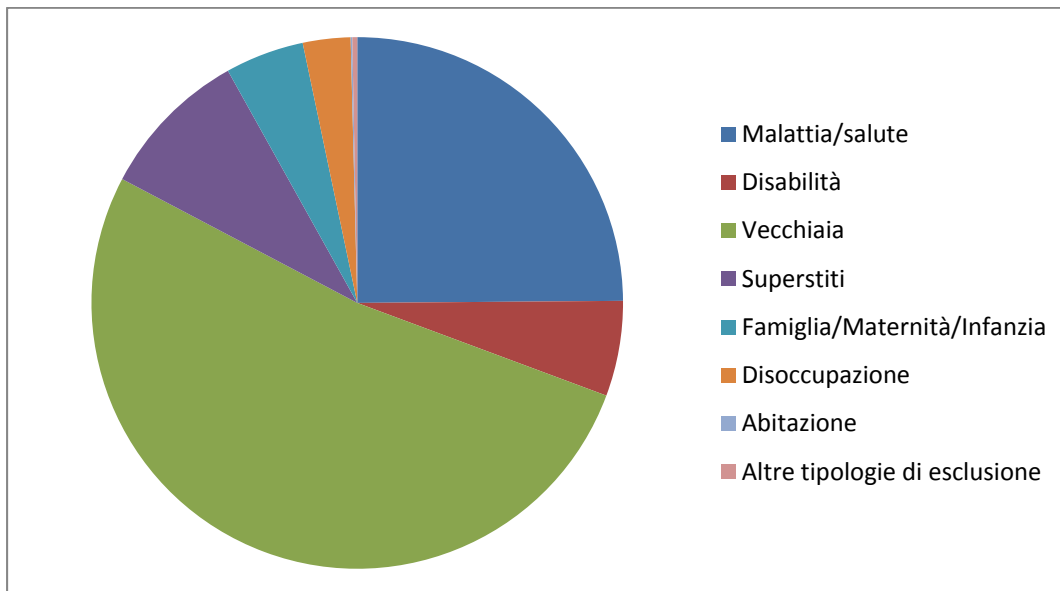
PAESI	Spesa sociale 2011	Spesa sociale 2011 nell'unione europea per funzioni (dati in %)								
		Malattia/salute	Disabilità	Vecchiaia	Superstiti	Famiglia/maternità/infanzia	Disoccupazione	Abitazione	Altre tipologie di esclusione sociale	Tot. Spesa sociale
Italia	29,7	24,9	5,8	52,1	9,2	4,8	2,9	0,1	0,3	100
Austria	29,5	25,2	7,6	44	6,6	9,9	5,3	0,3	1,2	100
Belgio	30,4	28,8	7,5	32,7	7,2	7,8	12,8	0,8	2,6	100
Bulgaria	17,7	26	7,9	45,2	5,1	11	3,5	0,1	1,4	100
Cipro	22,6	22,7	3,4	42,4	5,8	9	5,4	4,3	7,1	100
Croazia	20,6	33,9	17,2	27,9	10,2	8	2,4	0,2	0,3	100
Danimarca	34,2	21	12,4	43,4	0	12,5	5,5	2,2	3,1	100
Estonia	16,1	28	11,5	43,4	0,6	12,4	3	0,3	0,9	100
Finlandia	30	25,5	11,9	36,9	3,1	11,2	7	1,8	2,6	100
Francia	33,6	28,5	6,2	39,5	6	8,2	6,6	2,6	2,4	100
Germania	29,4	33,3	7,9	33,2	7,2	11,1	4,7	2,2	0,5	100
Grecia	30,2	25,9	4,9	44	8,1	6,2	7,4	1,3	2,3	100
Irlanda	29,6	45	4,4	19,7	3,8	12	11,5	1,5	2	100
Lettonia	15,1	21,3	8,7	53,2	1,7	7,6	4,8	1	1,7	100
Lituania	17	27,8	9,6	41,1	3,1	10,4	3,4	0	4,7	100
Lussemburgo	22,5	25,4	11,7	28,5	8,9	16,5	5,3	1,3	2,4	100
Malta	18,9	29,3	4,1	45,3	9,4	6,4	2,8	1	1,7	100
Paesi Bassi	32,3	35,7	7,8	35,4	4	4	4,8	1,3	7,1	100
Polonia	19,2	23,1	8,9	47,9	10,2	7,2	1,5	0,3	0,8	100
Portogallo	26,5	25,1	8,3	47,8	7,4	4,9	5,5	0	1,2	100
Regno Unito	27,3	31,7	9,1	43,1	0,5	6,4	2,6	5,8	0,8	100
Repubblica Ceca	20,4	31,9	7,6	45,1	3,8	5,9	3,6	0,7	1,4	100
Romania	16,3	25,1	9	49,1	4,6	8,9	1,6	0,1	1,5	100
Slovacchia	18,2	30,5	8,9	38,3	5,2	9,9	4,8	-	2,4	100
Slovenia	25	31,6	6,9	40,1	7	8,9	3,3	0	2,3	100
Spagna	26,1	27,4	7,1	34,9	8,9	5,4	14,6	0,9	0,8	100
Svezia	29,6	25,7	13	41,2	1,6	10,7	4	1,5	2,4	100
Ungheria	23	27,8	7,5	40,7	5,6	12,5	3,7	1,8	0,5	100
U.E.	29	29,4	7,7	39,9	5,9	8	5,6	2,1	1,6	100

Fonte: Istat Rapporto annuale 2014, Eurostat News Release, 174/2013, 21 Novembre 2013

Nel grafico che segue si evidenzia la composizione della spesa sociale registrata in Italia nel 2011 per funzioni.

SPESA SOCIALE 2011 IN ITALIA PER FUNZIONI

Tav. 4



Fonte: dati Istat, Eurostat

Nelle tavole successive 5 e 6 si evidenzia il trend della spesa sociale sostenuta in Italia fra il 2007 ed il 2013 ripartita per funzioni.

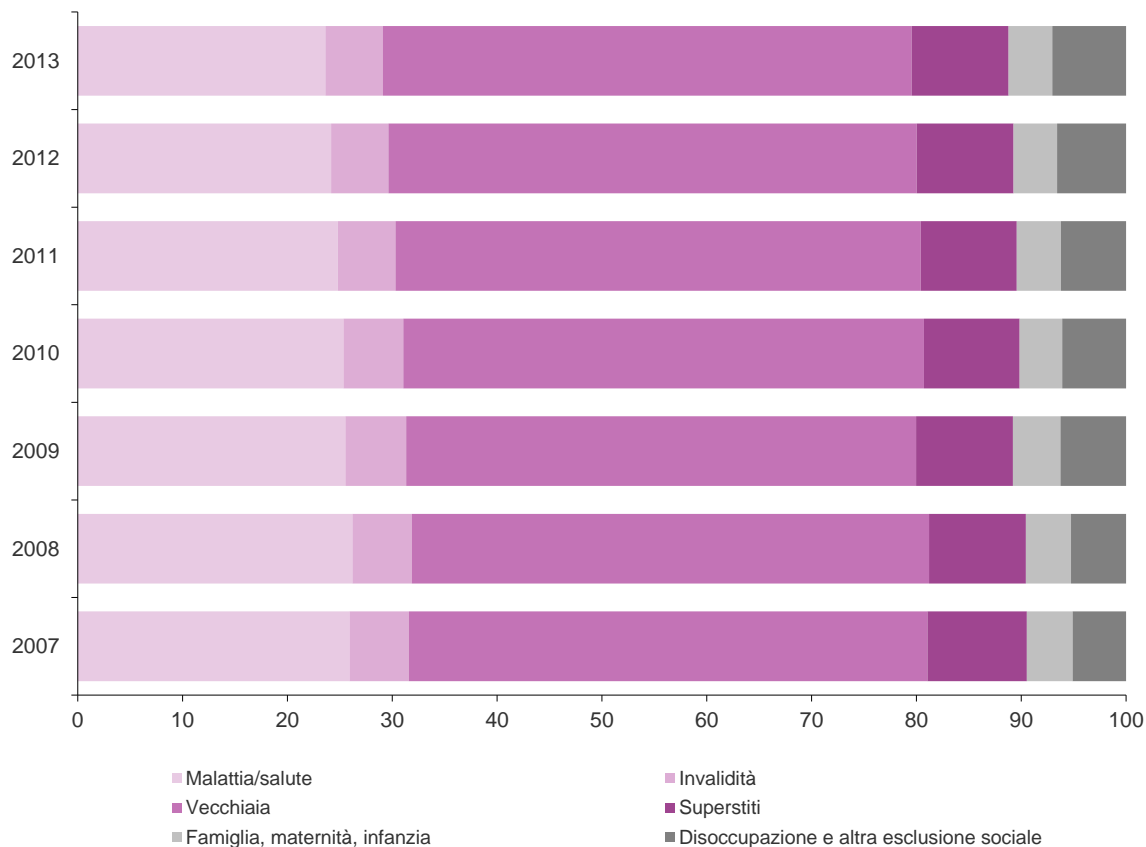
Tav. 5

SPESA SOCIALE ANNI 2007-2013 IN ITALIA PER FUNZIONI (dati in %)							
FUNZIONI	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Malattia/salute	25,9	26,2	25,5	25,3	24,8	24,2	23,6
Invalità	5,7	5,7	5,8	5,7	5,5	5,5	5,5
Vecchiaia	49,5	49,3	48,6	49,7	50,1	50,4	50,4
Superstiti	9,5	9,2	9,2	9,1	9,2	9,2	9,3
Famiglia, maternità, infanzia	4,4	4,3	4,5	4,1	4,2	4,1	4,2
Disoccupazione e altra esclusione sociale	5,1	5,3	6,3	6,1	6,2	6,6	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat

Tav. 6

Spesa per prestazioni di protezione sociale in Italia per funzione
Anni 2007-2013 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat

Nel 2013 in Italia la spesa per la protezione sociale ha superato il 30 per cento del Pil, con aumento di 4,0 punti percentuali rispetto al 2007.

Si nota che nel 2013 la quota della spesa destinata alla funzione disoccupazione è aumentata dell' 1,9% rispetto al 2007 così come quella per vecchiaia con un incremento dello 0,9%, mentre registrano una diminuzione la spesa per famiglia, superstiti, invalidità e malattia/salute.

Dall'osservazione dei dati emerge l'urgenza per il nostro Paese di porre in essere adeguate riforme specialmente nel settore previdenziale; peraltro sollecitate dall'Ocse e dal Fondo Monetario Internazionale. Di seguito si riporta una sintesi delle riforme adottate in Italia dagli anni novanta fino al 2015.

Tav. 7

LE RIFORME DELLA SPESA SOCIALE IN ITALIA 1990-2015			
ANNI	PENSIONI	DISOCCUPAZIONE	FAMIGLIA/ASSISTENZA
NOVANTA	1992 riforma Amato 1993 riforma Ciampi 1995 riforma Dini 1997 riforma Prodi	1991 indennità di mobilità 1993-1994 innalzamento indennità	1998 Reddito minimo d'inserimento (sperimentale), assegno al terzo figlio, assegno maternità assistenziale
DUEMILA	2004 riforma Maroni-Tremonti 2007 riforma Damiano 2009-10 riforma Sacconi 2011 riforma Fornero	2000 innalzamento indennità 2005 innalzamento indennità 2007 innalzamento indennità 2009 CIG in deroga 2012 riforma Fornero 2015 riforma Poletti	2000 riforma dell'assistenza 2007 piano nidi e Fondo non autosufficienza 2008 carta acquisti

Fonte: Collana storica della Banca d'Italia, Serie Saggi e Ricerche, Volume VII, Maurizio Ferrara, Valeria Fargion, Matteo Jessoula, "Alle radici del Welfare all'italiana origini e futuro di un modello sociale squilibrato"

In questo quadro, il welfare aziendale può presentarsi come la “seconda gamba” del welfare in grado di convogliare risorse private verso finalità pubbliche⁴, permettendo al contempo alle imprese che adottano questo modello di affermare anche il proprio ruolo sociale dando vita ad un sistema di valori dove l’obiettivo della performance si coniuga con la responsabilità civile del fare impresa puntando sulla realizzazione umana delle persone che operano al suo interno. In proposito si rinvia a due recentissimi contributi della Fondazione Nazionale Commercialisti che affrontano il tema della funzione sociale dell’impresa⁵.

Per lanciare e restituire appeal a questo strumento, già presente nel nostro ordinamento tributario, la Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha apportato una serie di modifiche nel Testo Unico delle Imposte Dirette (T.U.I.R.) alle disposizioni dedicate alla categoria reddituale del lavoro dipendente con l’obiettivo di favorire l’adozione di piani di welfare da parte delle imprese, che sfruttando la leva fiscale, possono rispondere ai bisogni della forza lavoro remunerando i dipendenti non in termini monetari, ma in termini di utilità, integrando quei servizi che il sistema pubblico non sempre è in grado di garantire.

Anzi, proprio i piani di welfare aziendale, come modificati da ultimo dalla Legge di Stabilità, godono probabilmente di quella maggiore elasticità e flessibilità necessaria per intercettare quei bisogni che sono sopraggiunti nel tempo ed oggi ormai si sono pienamente affermati nella nostra società, come ad esempio tutte quelle esigenze che vanno sotto la nota formula di conciliazione dei tempi vita-lavoro o l’assistenza alle persone anziane al cui accudimento molti

⁴ Sole 24 Ore, 3 agosto 2012

⁵ Il Codice Etico nelle Organizzazioni, Documento del 15 gennaio 2016, di Giovanni Castellani Fondazione Nazionale Commercialisti e Misericordia ed economia: utopia o binomio indispensabile?, Documento del 31 gennaio 2016, di Giovanni Castellani e Giovanni Ferri, Fondazione Nazionale Commercialisti

nuclei familiari non sono più in condizione di fare fronte per effetto anche della diversa composizione e stile di vita familiare.

2. Le novità fiscali contenute nella Legge di Stabilità 2016

In base ad un principio di onnicomprensività espresso nell'art. 51 del T.U.I.R., la categoria del reddito da lavoro dipendente è costituita dalle somme e dai valori a qualunque titolo percepiti nell'anno di riferimento⁶. I compensi in natura sono costituiti da quella parte della retribuzione non corrisposta in denaro, ma in beni e servizi, quale forma integrativa.

Pertanto, sotto un profilo fiscale sono soggette a tassazione non solo le somme ricevute, ma anche l'eventuale retribuzione in natura corrisposta dall'azienda al dipendente per la cui determinazione si deve fare riferimento in base al comma 3 dell'art. 51 alle disposizioni relative al valore normale dei beni e servizi contenute nell'art. 9 del T.U.I.R.⁷. Il successivo comma 4 dell'art. 51 disciplina la tassazione di alcuni beni come autoveicoli, immobili o prestiti concessi al dipendente⁸.

In deroga al principio di onnicomprensività, il comma 2, lettere f e f-bis, dell'art. 51 T.U.I.R. prevede che taluni benefit (somme di denaro e/o servizi), nel rispetto di determinate condizioni,

⁶ “Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.”

⁷ Art. 9, comma 3, T.U.I.R. “Per valore normale, salvo quanto stabilito nel comma 4 per i beni ivi considerati, si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore”.

⁸ Art. 51, comma 4, T.U.I.R. “Ai fini dell'applicazione del comma 3: a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente; b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172; c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato; c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione”.

si sottraggono all'imposizione fiscale Irpef. Facendo leva su queste disposizioni e sui precetti in esse contenuti, è possibile progettare welfare plan aziendali che possano beneficiare dell'anzidetto vantaggio fiscale; anzi è proprio il Legislatore che nella Relazione tecnica alla Legge di stabilità 2016 battezza queste disposizioni come welfare aziendale.

Il testo in vigore fino al 31.12.2015 è quello derivante dal D.Lgs. 505/1999 che ha suddiviso, con effetto dal 1° gennaio 2000, l'originaria disposizione in due distinte norme: una contenuta nella lettera f), comma 2, art. 51 che disciplina le erogazioni in natura dei beni e servizi di utilità sociale ai dipendenti, l'altra contenuta nella successiva lettera f-bis), comma 2, art. 51, relativa alle corresponsioni in denaro ai dipendenti per finalità di educazione ed istruzione.

L'art. 1, comma 190, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) è intervenuto modificando le lettere f) e f-bis) ed inserendo la lett. f-ter) al comma 2, oltre ad aggiungere il comma 3-bis).

Procedendo con ordine ad illustrare le novità si inizia dalla lett. f) che deve essere letta in combinato disposto con l'art. 100, comma 1, T.U.I.R.. Infatti, il "catalogo" dei servizi, che se erogati ai dipendenti non concorrono a determinare il reddito di lavoro dipendente (in deroga al principio di onnicomprensività), è quello previsto dall'art. 100, secondo cui i benefit per essere agevolabili devono presentare finalità educative, formative, ricreative, assistenziali, sociali, sanitarie o religiose. Come si può osservare il comma 1 dell'art. 100 T.U.I.R., che non è stato modificato dalla Legge di Stabilità, prevede un paniere già molto ampio di benefit capace di adattarsi ai diversi bisogni che può esprimere la forza lavoro, sia quale diretta destinataria, sia in modo indiretto qualora l'effettivo fruitore del servizio messo a disposizione dall'azienda sia un familiare del dipendente.

Per l'azienda che sostiene volontariamente le spese per erogare i suddetti servizi alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti è consentita la deducibilità dal reddito d'impresa per un ammontare non superiore al 5 per mille della spesa per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100 T.U.I.R.).

In base alla Circolare 188/1998 del Ministero delle Finanze, l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal Legislatore non deve essere intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, impiegati ed operai), ma in relazione a tutti i dipendenti appartenenti ad una certa tipologia (ad esempio gli operai del turno di notte) purché idonea ad impedire erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte.

L'elemento di novità introdotto nella lettera f) dell'art. 51 del T.U.I.R. non è legato alla tipologia di benefit, ma consiste nella possibilità di erogarli non solo per volontà del datore di lavoro come previsto dall'art. 100 del T.U.I.R. a cui rinvia la lettera f), ma anche quale misura derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale. Proprio questo costituisce l'elemento di differenziazione rispetto alla previgente normativa; infatti, fino al 31.12.2015

l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente del servizio erogato dal datore di lavoro era possibile solo se la spesa, oltre ad essere destinata alla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti e presentare finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa, era sostenuta volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

La ratio di questa modifica normativa è quella di spingere lo sviluppo dei piani di welfare aziendale attribuendo maggiore forza contrattuale ai dipendenti che potranno valutare l'utilizzo di questo strumento in fase di negoziazione delle condizioni di lavoro. L'obiettivo della norma è quello di estendere i servizi di welfare evitando che gli stessi possano diventare uno strumento di involontaria diseguaglianza fra un dipendente che lavora in una grande azienda, e quindi più incline anche su base volontaria ad adottare un piano di welfare aziendale, ed un dipendente che opera in un'impresa media piccola dove un fisiologico ritardo culturale potrebbe impedirne l'adozione con conseguenti disparità economiche fra i due dipendenti⁹.

Con la modifica normativa apportata alla lett. f) si estende l'esclusione dal reddito ai fini Irpef di quelle misure concesse per finalità specifiche di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e religiosa in forza di contratti di secondo livello, confermando al contempo la detassabilità delle prestazioni erogate unilateralmente, in modo tale da poter far convivere piani di welfare adottati su base volontaria con quelli derivanti dalla contrattazione. Di conseguenza, stando al nuovo dettato normativo, le spese sostenute dal datore di lavoro in base ad un vincolo contrattuale per erogare servizi ai dipendenti sembrerebbero integralmente deducibili in base all'art. 95 del T.U.I.R., diversamente dalle spese sostenute volontariamente che sono deducibili in base all'art. 100 nella misura del 5 per mille del costo per prestazioni di lavoro dipendente.

Di seguito si riporta per maggiore chiarezza espositiva la versione del testo dell'art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R. prima e dopo la modifica intervenuta ad opera della Legge di Stabilità 2016 e le condizioni richieste per rendere i piani agevolabili fiscalmente.

Tav. 8

ART. 51, comma 2, lett. f) T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13	f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale , offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100

⁹ Per una responsabilità civile delle imprese verso il welfare generativo e di territorio, Estratto da Sviluppo & Organizzazione n. 263 – Marzo/Aprile 2015

Tav. 9

ART. 100, comma 1, T.U.I.R. - testo invariato
Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto , sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Tav. 10

Condizioni per l'esclusione del benefit dal reddito di lavoro dipendente		
Requisiti art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R. fino al 31.12.2015	Requisiti art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R. dall'1.01.2016	
Spesa sostenuta dal datore di lavoro e destinata alla generalità dei dipendenti o a categorie	Spesa sostenuta dal datore di lavoro e destinata alla generalità dei dipendenti o a categorie	invariata
L'erogazione ai dipendenti deve consistere in servizi con finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa (art. 100 T.U.I.R.). Non è ammessa l'erogazione di somme di denaro sostitutive dei servizi	L'erogazione ai dipendenti deve consistere in servizi con finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa (art. 100 T.U.I.R.). Non è ammessa l'erogazione di somme di denaro sostitutive dei servizi	invariata
Su base volontaria	Su base volontaria o per vincolo contrattuale	variata

Oltre alla rilevante novità contenuta nella lett. f), comma 2, dell'art. 51, si segnala un'ulteriore modifica intervenuta anche nella lett. f-bis, dove è previsto che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".

Con questa modifica il Legislatore prende atto delle mutate esigenze della forza lavoro ed in generale della collettività, adeguando il testo normativo, arricchendo il paniere dei benefit esclusi da imposizione fiscale, comprendendo fra le somme ed i servizi agevolati destinati ai familiari dei lavoratori la mensa correlata all'istruzione, la frequenza di ludoteche, di centri estivi ed invernali, eliminando il precedente riferimento, ormai vetusto, alle colonie climatiche.

Da osservare che in questo caso (lett. f-bis), il Legislatore, anche precedentemente alla modifica introdotta dalla Legge di Stabilità, non ha previsto come condizione per l'esclusione da tassazione che il sostenimento della spesa da parte del datore di lavoro dovesse essere di carattere volontario. Pertanto, sia prima che dopo l'intervento della Legge di Stabilità, pare possibile che le somme e le prestazioni erogate per i benefit contemplati dalla lett. f-bis possano derivare sia da accordi o contratti di lavoro aziendali, nazionali o di altro livello, sia in base alla decisione volontaria del datore di lavoro.

Dal punto di vista dell'azienda erogante, si precisa che per il datore di lavoro il sostenimento delle spese per i benefit di cui alla lett. f-bis) sono interamente deducibili ai sensi del comma 1 dell'art. 95 T.U.I.R., che in proposito dispone come segue “le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito” (d'impresa) “comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1”¹⁰.

Di seguito si riporta la versione del testo dell'art. 51, comma 2, lett. f-bis), T.U.I.R. prima e dopo la modifica apportata dalla Legge di Stabilità 2016.

Tav. 11

ART. 51, comma 2, lett. f-bis), T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari	le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari

Passando alla lett. f-ter) introdotta ex novo dalla Legge di Stabilità 2016, si apprende che costituiranno benefit esclusi da tassazione per i dipendenti anche le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Anche in questo caso si registra la volontà del Legislatore di adeguarsi ai mutamenti della società, intercettando una domanda sicuramente crescente di servizi in un settore quale quello dell'assistenza agli anziani. In proposito si segnala che nel 2014 gli ultrasessantacinquenni rappresentavano in Italia il 21,7% della popolazione con un incremento di quasi un punto percentuale in più rispetto al 2011, mentre la popolazione con meno di 15 anni di età al 31 dicembre 2014 risultava pari al 13,8%, 2 punti decimali in meno rispetto al 2011 e la popolazione in età attiva (15-64 anni) dal 65% nel 2011 è scesa al 64,5% nel 2014¹¹.

Di seguito si riporta la versione del testo dell'art. 51, comma 2, lett. f-ter), T.U.I.R. prima e dopo la modifica apportata dalla Legge di Stabilità 2016.

¹⁰ Si ricorda che l'art. 100, comma 1, T.U.I.R. prevede la deduzione delle spese sostenute per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, in misura non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

¹¹ Bilancio demografico nazionale anno 2014, Istat

Tav. 12

ART. 51, comma 2, lett. f-ter), T.U.I.R.	
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dall'1.01.2016
Non prevista	Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità di dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12

L'inserimento della lettera f-ter) impone sicuramente una riflessione sulle potenzialità di questa misura che si pone in un quadro normativo già di per sé piuttosto complesso, dove il contenzioso amministrativo trova terreno fertile considerata la quantità di ricorsi concernenti la legittimità o meno delle quote di compartecipazione che le famiglie sono chiamate a pagare agli enti locali che offrono prestazioni di tipo residenziale a favore degli anziani affidati alle loro strutture.

In proposito si ricorda, ancorché il tema per la sua complessità meriterebbe un approfondimento specifico, che la compartecipazione da parte dei familiari ai costi delle prestazioni di tipo residenziale è espressione di un dovere di solidarietà che, prima ancora che sulla collettività, grava anzitutto sui prossimi congiunti¹² con inevitabili conseguenze economiche per questi ultimi.

La Legge di Stabilità con la lettera f-ter) pone le basi per un effettivo ingresso del privato nel sistema di welfare cercando in quest' ultimo un partner in grado di riequilibrare la spesa per la protezione sociale che, al momento, si presenta fortemente sbilanciata sul settore previdenziale.

L'ampliamento del catalogo dei servizi agevolabili fiscalmente (lettere f-bis e f-ter) e la previsione che estende alla concertazione la possibilità di adottare i piani (lett. f) dovrebbero diffondere nelle aziende una cultura che vede nel benessere organizzativo uno strumento di crescita dei lavoratori e della performance.

Infine, il nuovo comma 3 bis contempla la possibilità di erogare i benefit ai dipendenti attraverso voucher, vale a dire documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti il valore nominale dei servizi.

In sintesi con i piani di welfare aziendale, rafforzati dalla Legge di Stabilità 2016, si rendono fiscalmente deducibili per l'impresa le spese sostenute per erogare determinate somme o servizi che invece non verranno tassati in capo ai lavoratori beneficiari, secondo un principio che pare espresso anche nella Circolare 188/1998 dove si legge che "non esiste una disposizione di legge, se non per quanto riguarda i fabbricati, che stabilisca che è deducibile nella determinazione del reddito d'impresa soltanto ciò che costituisce reddito per il dipendente". In sostanza con questo

¹² Tar Lazio 2458/2015

strumento si riduce il divario tra costo aziendale ed il reale potere d'acquisto trasferito al dipendente.

Un ulteriore disposizione che dovrebbe facilitare la diffusione dei piani di welfare aziendale è quella che riguarda il regime agevolato con tassazione in forma sostitutiva al 10% dei premi di risultato entro il limite di euro 2.000,00, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto. Il comma 184 dell'art. 1 della Legge di Stabilità ha previsto che le somme ed i valori di cui al comma 2 dell'art. 51 T.U.I.R. (vale a dire i servizi oggetto di welfare aziendale) non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, se sono fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi legati alla produttività.

In pratica ai dipendenti viene data la possibilità di sostituire i premi di risultato entro il limite di euro 2.000,00 di cui al comma 182 della Legge di Stabilità assoggettati ad imposta sostitutiva con i benefit di cui al comma 2 dell'art. 51 del T.U.I.R., disponendo che tale conversione non comporta la tassazione neppure di carattere sostitutivo.

3. I piani di welfare aziendale secondo le interpretazioni dell'Agenzia delle Entrate

Le disposizioni normative sopra esaminate possono essere meglio comprese, anche nella loro nuova versione come modificata dalla Legge di Stabilità, ripercorrendo gli orientamenti che l'Amministrazione finanziaria ha espresso nel tempo in relazione ai piani di welfare aziendale, sia su propria iniziativa rendendo chiarimenti mediante circolari, sia in risposta ad interpellati presentati da aziende in qualità di contribuenti interessati ad usufruire delle potenzialità di questi strumenti.

Nella Circolare 238/2000 l'Agenzia delle Entrate fornisce le seguenti precisazioni:

1. i servizi e le somme (lettere f e f-bis) erogate dal datore di lavoro devono essere utilizzabili dalla generalità dei lavoratori dipendenti o da categorie di dipendenti, se invece risultano a disposizione solo di alcuni lavoratori dipendenti, allora devono essere qualificati come fringe benefit per gli utilizzatori ed in quanto tali concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente;
2. la lett. f), che ha per oggetto quei servizi previsti dall'art. 100 T.U.I.R. aventi finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sociale, sanitaria o religiosa, è da intendersi destinata non solo alla generalità dei dipendenti o sue categorie, ma anche ai soggetti indicati nell'art. 12 del T.U.I.R. e cioè il coniuge del dipendente, nonché i figli e le altre persone indicate nell'art. 433 del cod. civ., a prescindere dalla condizione di familiare fiscalmente a carico;
3. i servizi messi a disposizione dei dipendenti e dei propri familiari devono riguardare strutture di proprietà dell'azienda. Mentre non si pongono dubbi in merito alla non

concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dell'utilità derivante ad esempio dalla fruizione di un circolo ricreativo o sportivo di proprietà aziendale, nel caso di utilizzo di una struttura esterna (non appartenente all'azienda) il servizio usufruito dal dipendente e pagato dal datore di lavoro non integrerebbe la fattispecie prevista dall'art. 51 lett. f, che contempla solo servizi e non somme di denaro, e quindi, tale servizio dovrebbe concorrere alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Tale ipotesi (pagamento della struttura esterna da parte del datore di lavoro) non potrebbe, sempre secondo l'Agenzia delle Entrate, neppure essere ricompresa nella successiva lett. f-bis) che contempla esclusivamente le somme corrisposte per la frequenza di asili nido, di colonie climatiche e borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti;

4. nel caso di erogazione di somme di denaro, fattispecie prevista dalla lettera f)-bis (per la frequenza di asili nido, di colonie climatiche e borse di studio), l'esclusione opera sia nel caso in cui il datore di lavoro eroghi direttamente le somme ai dipendenti, sia nell'ipotesi in cui egli rimborsi l'onere sostenuto dai dipendenti medesimi, detta esclusione si rende applicabile qualora il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente ed il dipendente a sua volta conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.

Con successiva Risoluzione 34/2004, l'Agenzia delle Entrate in risposta ad un interpello presentato da una società fornisce le seguenti ulteriori precisazioni in relazione all'art. 51, comma 2, lett. f), T.U.I.R.:

1. necessità della presenza congiunta delle 3 condizioni previste dalla lett. f) per evitare la concorrenza al reddito dei servizi erogati ai dipendenti e cioè: servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti; natura dei servizi che devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto; la spesa sostenuta dal datore di lavoro per erogare il servizio al dipendente deve avere carattere volontario e non in adempimento di un vincolo contrattuale;
2. il beneficio fiscale prescinde dalla struttura in cui è goduto il benefit dal dipendente, l'Agenzia delle Entrate rivede la propria posizione sul precedente punto 3 (circolare 238/2000) ed al fine di evitare disparità fra dipendenti a fronte di servizi sostanzialmente uguali esclude dalla tassazione anche i servizi fruiti dai dipendenti in strutture esterne all'azienda; tuttavia in questo caso trattandosi di servizi di cui alla lett. f) il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio ed in particolare il lavoratore non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda;
3. esclusività per i servizi della lett. f) che devono essere erogati sotto forma di prestazioni e non di somme di denaro.

Nella successiva Risoluzione 26/2010 l'Amministrazione finanziaria formalizza i chiarimenti resi in occasione del forum lavoro del 17 marzo 2010 in tema di reddito di lavoro dipendente e

nel rinviare al documento di prassi sopra citato (Risoluzione 34/2004) precisa che la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è riferibile nel caso della lett. f) unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro.

Con la Risoluzione 378/2007, l’Agenzia delle Entrate chiarisce che, in relazione ai soggetti in favore dei quali sono erogati i servizi e le somme di cui alla lett. f-bis, il riferimento all’art. 12 del T.U.I.R. è finalizzato esclusivamente ad individuare i soggetti presi in considerazione dalla norma, ovvero il coniuge ed i figli del dipendente nonché le altre persone indicate nell’articolo 433 del cod. civ.¹³, e non alle condizioni di familiare fiscalmente a carico elencate nel medesimo articolo.

Pertanto, i servizi e le somme di cui alle lett. f-bis sono erogati a prescindere dalla condizione di familiare fiscalmente a carico.

Nella tavola che segue si sintetizzano i benefit che possono essere oggetto di piani di welfare aziendale specificando i riferimenti normativi e le condizioni richieste, nonché riportando le principali interpretazioni rese nel tempo dall’Agenzia delle Entrate.

Tav. 13

TIPOLOGIA SERVIZI/SOMME		REQUISITI	REGIME FISCALE PER IL DIPENDENTE	REGIME FISCALE PER IL DATORE DI LAVORO
SERVIZI (art. 51, comma 2, lett. f, T.U.I.R.)	servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, culto, assistenza sociale e sanitaria (art. 51, comma 2, lett. f ed art. 100, comma 1, T.U.I.R.)	Si tratta di opere e servizi messi a disposizione in strutture di proprietà dell’azienda oppure non di proprietà, le cui spese sono volontariamente sostenute dal datore o in conformità a contratti, accordi o regolamenti aziendali e fruibili dalla generalità dei dipendenti o da categorie e loro familiari anche se non fiscalmente a carico ¹ . Se sono messi a disposizione da strutture esterne all’azienda, per non tassarli, è necessario che il dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra l’azienda e l’effettivo prestatore del servizio; in particolare il dipendente non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura dei servizi ²	Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 2, lett. f) T.U.I.R.)	Se le spese sono sostenute volontariamente dal datore di lavoro sono deducibile nella misura del 5 per mille dell’ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi (art. 100, comma 1, T.U.I.R.)
				Se le spese sono sostenute in forza di un contratto, accordo, regolamento sono deducibili integralmente ⁵
SOMME SERVIZI (art. 51, comma 2, lett. f-bis, T.U.I.R.)	per educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei familiari dei lavoratori (art. 51, comma 2, lett. f-bis T.U.I.R.)	Si tratta di somme o servizi erogati in conformità di accordi, contratti o su base volontaria dal datore di lavoro alla generalità o categorie di dipendenti ³ per la fruizione dei servizi da parte dei familiari anche se non a carico ⁴	Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 2, lett. f-bis) T.U.I.R.)	Spese interamente deducibili (art. 95, comma 1, T.U.I.R.)

¹³ “All’obbligo di prestare gli alimenti sono tenuti, nell’ordine: 1) il coniuge; 2) i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti; 4) i generi e le nuore; 5) il suocero e la suocera; 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali”.

SOMME SERVIZI (art. 51, comma 2, lett. f-ter, T.U.I.R.)	assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51, comma 2, lett. f- ter, T.U.I.R.)	Si tratta di somme o servizi erogati in conformità di accordi, contratti o su base volontaria dal datore di lavoro alla generalità o categorie di dipendenti	Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 2, lett. f-ter, T.U.I.R.)	Interamente deducibile (art. 95, comma 1, T.U.I.R.)
1 Circolare Agenzia Entrate 238/2000 "indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente"				
2 Risoluzioni 34/2004 e 26/2010 Agenzia Entrate, sono tassate le somme erogate dal datore di lavoro se direttamente corrisposte al dipendente per servizi e opere prestate da strutture esterne all'azienda				
3 Circolare Agenzia Entrate 378/2007				
4 Risoluzione Agenzia Entrate 378/2007				
5 In attesa di un chiarimento ufficiale				

Infine, si segnala un ulteriore pronunciamento reso dall'Agenzia delle Entrate nel giugno 2012 in risposta ad un interpello che non è stato pubblicato in cui all'Amministrazione finanziaria è stato sottoposto un piano di welfare aziendale articolato per categorie di dipendenti.

Secondo questo piano a tutti i dipendenti appartenenti ad una medesima categoria veniva assegnato con validità annuale un budget di spesa figurativa e ad ogni servizio facente parte del budget un valore, in questo modo il dipendente nei limiti del proprio budget poteva scegliere i servizi di maggior interesse.

L'Agenzia delle Entrate rispondendo all'interpello concordava sull'opportunità di lasciare al dipendente libertà di scelta sulla composizione del proprio paniere, tenuto conto delle diverse esigenze dei lavoratori (presenza o meno di figli, fascia di età ecc.), non ravvisando nella costruzione dei suddetti budget un modo per evitare l'imposizione fiscale, purchè i suddetti piani non nascondano in realtà una sostituzione della retribuzione con i benefit che in tal caso verrebbero assoggettati ad imposizione fiscale (Irpef).

Anche attraverso quest'ultimo orientamento, si comprende come le aziende, che vogliono sfruttare le agevolazioni fiscali derivanti dall'adozione di piani di welfare aziendale, devono prestare massima attenzione alle condizioni contenute nei precetti normativi e sue interpretazioni. Nella progettazione di questi piani un ruolo importante è sicuramente ricoperto da noi commercialisti, quali consulenti fiscali/aziendali e profondi conoscitori del sistema impresa. Probabilmente l'adozione di questi piani all'inizio dovrà essere accompagnata anche da un cambio culturale, in verità già in essere in alcune realtà aziendali come si vedrà di seguito, ma sicuramente il nostro apporto potrà rappresentare un utile contributo nel confezionamento di piani fiscalmente sostenibili.

Considerato che la normativa è entrata in vigore con decorrenza dall'1.01.2016 sarà interessante anche comprendere se ai piani (quelli di cui alla lett. f) già adottati in virtù di un precedente accordo potranno o meno essere estese le agevolazioni fiscali, fermo restando il rispetto delle altre condizioni.

4. Altri aspetti fiscali: l'Irap

Nella trattazione degli aspetti fiscali conseguenti all'adozione di un piano di welfare aziendale, una riflessione deve essere effettuata anche in relazione ai profili Irap per i quali non risulta tuttavia una disposizione o un'interpretazione univoca.

Per dirimere la questione, per la quale si rende opportuno un intervento ufficiale, un utile riferimento è dato dalla Circolare 27/2009 dell'Agenzia delle Entrate, dove si legge che l'impianto normativo dell'IRAP "è strutturato in modo da rendere ineducibili in capo al soggetto passivo quei costi che non costituiscono, ai fini del tributo, componenti positive imponibili per il soggetto percettore. Tali sono, ad esempio, i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente ed assimilato inclusi nella voce B9) dell'articolo 2425 del codice civile. Costi che, per espressa previsione normativa, non sono comunque ammessi in deduzione anche qualora fossero classificati in una voce diversa del conto economico (cfr. articolo 5, comma 3, e articolo 7, comma 2, del d.lgs. n. 446 del 1997). Ciò premesso, si ritiene che le spese sostenute dall'azienda per acquisire beni e servizi da destinare ai dipendenti per lo svolgimento dell'attività lavorativa continuino ad essere deducibili nella misura in cui costituiscono spese funzionali all'attività di impresa e non assumono natura retributiva per il dipendente".

L'amministrazione finanziaria provvede poi a fornire degli esempi indicando quali costi deducibili i corsi di aggiornamento professionale, la mensa, l'abbigliamento da lavoro ecc..

Considerato che ai fini Irap il quadro normativo è cambiato notevolmente dal 2009, infatti dall'esercizio 2015 è possibile l'intera deduzione del costo sostenuto per il personale assunto a tempo indeterminato¹⁴, si ritiene che i costi sostenuti dall'azienda per i piani di welfare aziendale rivolti a dipendenti a tempo indeterminato possano essere deducibili, considerato che tali servizi non assumono natura retributiva per il dipendente e possono essere qualificabili in senso lato come spese funzionali per lo svolgimento dell'attività dell'impresa.

A tal proposito si ritiene comunque necessario un intervento che possa chiarire ai fini Irap il regime di tassazione per le imprese che scelgono di adottare i piani di welfare aziendale.

5. Gli effetti del welfare aziendale sul bilancio dello Stato

Secondo il Dossier concernente i profili finanziari della Legge di Stabilità 2016¹⁵, nonché in base alla Relazione tecnica, gli effetti del welfare aziendale sui saldi di finanza pubblica in termini di perdita di gettito fiscale dovrebbero essere quantificabili in 3,9 milioni di euro per il 2016 e 4,5 milioni di euro sia nel 2017 che nel 2018.

¹⁴ Art. 11, comma 4-octies, D.Lgs. 446/1997

¹⁵ Dossier XVIII Legislatura articolato in tre volumi: Quadro di sintesi degli interventi e Schede di lettura redatti dal Servizio Studi della Camera e dai Servizi Studi e Bilancio del Senato; Profili finanziari curati dal Servizio Bilancio dello Stato della Camera e, per la parte riguardante il conto risorse e impieghi e il quadro di copertura, dal Servizio del Bilancio del Senato, <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00950875.pdf>

Tav. 14

	Saldo netto da finanziarie			Fabbisogno			Indebitamento netto		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Minori entrate tributarie									
IRPEF	3,9	4,2	4,2	3,9	4,2	4,2	3,9	4,2	4,2
Addizionale regionale					0,2	0,2		0,2	0,2
Addizionale comunale					0,1	0,1		0,1	0,1
Maggiori spese correnti									
Addizionale regionale		0,2	0,2						
Addizionale comunale		0,1	0,1						

Dati espressi in milioni di euro fonte: Dossier profili finanziari della Legge di Stabilità 2016

Dal Dossier emerge che la stima degli effetti in termini di gettito è stata effettuata considerando che la modifica normativa riguardi i dipendenti impiegati nelle imprese che dispongono di un contratto di secondo livello che, sulla base di dati di fonte CISL, sono circa 620.000.

Il Dossier precisa che in assenza di dati dichiarativi puntuali, è stata presa a riferimento la situazione di una grande impresa italiana con 7.500 dipendenti, che ha iscritto nel proprio bilancio una somma destinata ai benefit aziendali pari a 2 milioni di euro. Assumendo come ipotesi che l'ammontare aggiuntivo di benefit rispetto alla legislazione vigente sia pari al 10% del valore medio per dipendente di tale azienda, si ottiene una somma supplementare agevolata per dipendente pari a 25 euro (10% di 2 ml/7.500).

Stimando un ammontare di redditi non imponibili ai fini Irpef pari a 15,5 milioni di euro (620.000 x 25 euro) e considerando un'aliquota media ai fini Irpef del 27%, si genererebbe una perdita di gettito di circa 4,2 milioni di euro di competenza ai fini Irpef dal 2016, e perdite ai fini dell'addizionale regionale e comunale rispettivamente pari a 0,2 milioni di euro e 0,1 milioni di euro. L'andamento del gettito di cassa risulterebbe come evidenziato nella tabella sotto riportata.

Tav. 15

	2016	dal 2017
IRPEF	-3,9	-4,2
Addizionale regionale	0	-0,2
Addizionale comunale	0	0,1
Totale	-3,9	-4,5

Dati espressi in milioni di euro fonti: Dossier profili finanziari della Legge di Stabilità 2016 e Relazione tecnica alla Legge di stabilità 2016

6. Le principali esperienze in Italia di welfare aziendale

Le più grandi imprese italiane, forti anche della loro capacità di reperire sul mercato servizi a condizioni più vantaggiose (convenzioni con asili, teatri, cinema, circoli sportivi, ecc.), hanno adottato piani di welfare aziendale, riconoscendone la loro efficacia e capacità di ridurre il divario fra il costo aziendale ed il reale potere d'acquisto trasferito al dipendente, che con sistemi diversi ed integrativi alla consueta remunerazione (salari) riceve un importo virtuale escluso da imposizione fiscale (Irpef).

In questo modo, l'azienda può contare su personale più leale, maggiormente collaborativo e produttivo. Infatti, questo strumento ben si presta ad agevolare la presenza dei dipendenti in azienda, favorendo una migliore conciliazione della vita professionale e personale che va sotto il nome della nota formula "conciliazione dei tempi vita-lavoro".

Storicamente si ricorda l'iniziativa assunta dall'imprenditore Adriano Olivetti che già negli anni cinquanta fu precursore di un modello di azienda, dove il dipendente, grazie alla creazione di un ambiente favorevole, poteva esprimersi al meglio. Secondo questa logica il welfare non era un costo, ma un ingrediente necessario per incrementare la produttività ed il profitto¹⁶.

Guardando ad oggi, nomi illustri dell'imprenditoria italiana hanno promosso l'adozione di questi piani.

Luxottica ha progettato un piano di welfare destinato ad oltre 7.000 dipendenti, ATM (Azienda Trasporti Milano) ha progettato un piano articolato su una moltitudine di servizi, scendendo di dimensioni aziendali si segnala il caso Monnalisa, impresa con 140 dipendenti e con l'aspirazione di quotarsi in Borsa.

Fra i marchi del lusso, si ricordano le iniziative di Cucinelli, Tod's, Bottega Veneta, Gucci¹⁷.

Le imprese che hanno adottato questi piani partono dall'idea comune che investire sul capitale umano, migliorando le condizioni di lavoro, è strategico per il conseguimento del fatturato e del profitto.

In questo contesto le grandi imprese possono presentarsi come modelli a cui tendere, incentivando altre aziende a sperimentare piani di welfare aziendale, favoriti anche dalle recenti

¹⁶ Adriano Olivetti durante uno dei suoi discorsi più celebri dichiarò ai suoi operai "io voglio che la mia Olivetti non sia solo una fabbrica ma un modello, uno stile di vita. Voglio che produca libertà e bellezza perché saranno loro, libertà e bellezza, a dirci come essere felici".

¹⁷ "Non siamo filantropi vecchio stampo ed è chiaro che dal punto di vista finanziario si tratta di investimenti senza senso. Ma siamo convinti che mettere i nostri artigiani, le cui competenze manuali e creative sono fondamentali per il successo del nostro prodotto, nelle migliori condizioni lavorative possibili faccia scattare un circolo virtuoso che si ripercuote positivamente sui conti", Sole 24 Ore 8.11.2013, Ceo di Bottega Veneta.

Il Welfare aziendale è un modo "per restituire al territorio quello che il territorio dà in termini di risorse umane e competenza", Milano Finanza 26.07.2012 Diego Della Valle, Presidente Tod's.

"È necessario tornare a mettere al centro dell'impresa l'uomo. Il rispetto dell'uomo e del suo lavoro prima di tutto rendono un'impresa speciale", L'imprenditore, Cucinelli.

modifiche normative, in virtù di un meccanismo moltiplicatore che diffonda una cultura aziendale che mette al centro la produttività ed il benessere del proprio personale, quali elementi di un binomio ormai giudicato inscindibile, riducendo il gap economico fra il dipendente di una grande e quello di una piccola impresa.

Si è tenuto a Roma l'8 marzo di questo anno la presentazione del primo rapporto nazionale Welfare Index PMI, realizzato mediante una ricerca condotta su 2.140 piccole e medie imprese appartenenti ai tre settori produttivi: industria, commercio, servizi e agricoltura con un numero di dipendenti fra 10 e 250 unità.

Sono state analizzate 10 aree d'intervento in ambito welfare: previdenza integrativa, salute, assicurazioni per i dipendenti e le famiglie, tutela delle pari opportunità e sostegno ai genitori, conciliazione del lavoro con le esigenze familiari, sostegno economico ai dipendenti e alle loro famiglie, formazione per i dipendenti e sostegno alla mobilità delle generazioni future, sicurezza e prevenzione, sostegno ai soggetti deboli e integrazione sociale, welfare allargato al territorio.

Dalla ricerca è emerso che il welfare aziendale è in piena evoluzione, il 45% delle aziende intervistate è attivo in almeno 4 ambiti di welfare e l'11% è molto attivo, perché realizza iniziative in più di 6 ambiti. Il 35% delle aziende costituenti il campione ha affermato che gli incentivi fiscali sono stati determinanti per spingere l'investimento di risorse aziendali verso piani di welfare. Un dato su cui è riflettere è comunque la tipologia di aziende che hanno accolto con favore le novità portate dalla Legge di Stabilità, infatti dalla ricerca si apprende che le aziende interessate sono quelle che impiegano oltre 100 dipendenti, questo a conferma di quella disparità fra medie e piccole aziende di cui si è trattato in apertura di questo paragrafo; ed è proprio questo gap che la Legge di Stabilità si prefigge di recuperare. Proprio in questa direzione deve essere letto l'annuncio del Ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, che nel suo intervento alla presentazione, ha dichiarato che a breve verrà emanato il decreto attuativo sul welfare aziendale¹⁸.

7. I piani di welfare aziendale uno strumento a servizio della legge sulle quote di genere

Il sistema di welfare italiano, rispetto a quello di altri paesi europei, presenta una minore efficacia nel contrasto alle disuguaglianze¹⁹. La spesa sociale, fortemente sbilanciata sul settore previdenziale, destina scarse risorse a tutela degli altri principali rischi sociali. Le politiche nel corso degli anni hanno convogliato quote residuali al sostegno della famiglia, alla conciliazione

¹⁸ Sole 24 Ore, 9 marzo 2016

¹⁹ Istat rapporto annuale 2014

dei tempi di vita, alla disoccupazione, specialmente femminile, lasciando in gran parte irrisolti i principali problemi che affliggono i soggetti più fragili della nostra società.

Il risultato di queste scelte allocative, accompagnato da una fortissima crisi economica, ha messo in luce tutte le criticità dell'attuale sistema di welfare. Il Legislatore, consapevole della parziale inefficacia del modello, con questa Legge di Stabilità tenta di coinvolgere il settore privato per riequilibrare un sistema che si presenta inadeguato di fronte alla gestione di taluni rischi sociali. L'Italia, come ben noto, si contraddistingue per una pesante differenza di genere sul fronte lavoro, secondo dati Istat, il tasso di occupazione maschile nell'aprile del 2015 risultava pari al 64,8%, mentre quello femminile pari al 47,6%²⁰. Spostando l'attenzione sulle più giovani, solo il 14,1% delle donne lavora, contro il 36,9% della media dei Paesi Ocse e, comunque, nella maggior parte dei casi si tratta di occupazioni precarie in settori scarsamente qualificati, percependo un salario minore degli uomini²¹.

La quota di donne occupate che lascia o perde il lavoro per una maternità è stimata al 22,3%, secondo l'Istat, due milioni d'italiane hanno dovuto scegliere tra lavoro e famiglia. L'Ocse ha calcolato il tasso di occupazione delle madri assegnando all'Italia il quartultimo piazzamento tra le economie avanzate²².

A fronte di questi dati così deludenti e poco incoraggianti, si registra anche una peculiarità tutta italiana che ha fatto irruzione nel sistema di governance nel 2012 introducendo l'obbligo delle quote di genere.

In base alla Legge 120/2012 (nota come Legge Golfo-Mosca), negli organi delle società quotate e di quelle a controllo pubblico in scadenza dal 12 agosto 2012 una quota deve essere riservata al genere meno rappresentato (le donne appunto) ed in caso di mancato adeguamento si può addirittura arrivare alla decadenza degli organi. E' una legge a tempo, la cui efficacia è prevista fino al 2021, nell'aspettativa di avere raggiunto per quella data una concreta parità fra i generi tale da rendere superfluo l'obbligo normativo.

Questa legge è un caso di studio di rilievo internazionale e rappresenta un modello per tutti i paesi intenzionati a dare un avvio a politiche di bilanciamento dei generi nei processi economici e direzionali.

Dallo schema di decreto legislativo recante il Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, all'art. 11, rubricato "Organi amministrativi e di controllo delle società a controllo pubblico", emerge la volontà del legislatore di dare continuità al principio affermato nella Legge Golfo Mosca disponendo che "qualora la società abbia un organo amministrativo collegiale, lo statuto prevede che la scelta degli amministratori da eleggere sia effettuata in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi". Dunque, dallo schema di decreto si evince che la regola istituita dalla legge 120/2012 non sarà a tempo, almeno nelle società a controllo pubblico, ma permanente.

²⁰ L'occupazione femminile mediamente in Europa è pari al 59,6%, Sole 24 Ore 8 marzo 2016

²¹ http://www.fondazionebellisario.org/online/wp-content/uploads/2015/10/PDF_Inserto_LOWRES.pdf

²² http://www.fondazionebellisario.org/online/wp-content/uploads/2015/10/PDF_Inserto_LOWRES.pdf

Secondo dati Consob, dopo appena 3 anni di applicazione della legge, nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società obbligate, la presenza femminile ha toccato una quota pari al 27,4%, permettendo all'Italia di posizionarsi sopra la media europea²³. Secondo i dati pubblicati dalla Commissione europea a gennaio 2015 in Europa la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate si attestava mediamente al 20%. Tuttavia, i livelli apicali nelle 316 società quotate sul mercato domestico sono ricoperti solo per il 6,5% da presidenti donna e per il 6,8% da amministratori delegati donna²⁴.

Questa legge, che con una forzatura obbliga la presenza femminile ai vertici aziendali, dovrebbe porre le basi per un cambiamento culturale; infatti, un intervento top-down come la legge sulle quote di genere dovrebbe agire come effetto moltiplicatore favorendo la partecipazione attiva delle donne non solo nelle strutture di vertice ma in tutta la filiera.

Nel realizzare questo cambiamento culturale, i piani di welfare aziendale possono rappresentare uno strumento di attuazione concreta del principio di pari opportunità. Grazie ai servizi erogabili con questi piani, le donne possono essere messe nella condizione di organizzare meglio il lavoro e l'avanzamento professionale avendo a disposizione servizi per l'infanzia che favoriscono la conciliazione dei tempi vita-lavoro consentendo loro una migliore gestione della maternità, causa primaria di abbandono del posto di lavoro e fattore spesso di criticità nei percorsi di carriera.

²³ http://www.fondazionebellisario.org/online/wp-content/uploads/2015/10/PDF_Inserto_LOWRES.pdf

²⁴ Sole 24 Ore, 8 marzo 2016