



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

NEWSLETTER DI AGGIORNAMENTO

24ORE
PROFESSIONALE

NEWSLETTER
DI AGGIORNAMENTO
REALIZZATA IN COLLABORAZIONE
CON 24 ORE PROFESSIONALE

NUMERO 4 • LUGLIO 2023

» Chi siamo

3

» News

Una contrattazione di qualità per valorizzare welfare e sicurezza

5

A cura della redazione

» Approfondimenti

a cura di 24 Ore Professionale

Conversione in legge del Decreto lavoro:

Le modifiche in tema di salute e sicurezza sul lavoro

9

Francesco Torre, Andrea Merler

L'Italia ratifica le convenzioni «Ilo»

per ambienti di lavoro più sani e sicuri

12

Mario Gallo

Le opportunità del welfare aziendale

14

Simone Cagliano

Welfare aziendale e prerogative previdenziali, la posizione dell'Inps

20

Dario Ceccato

Welfare aziendale per i genitori:

il maxi sconto punta al 36% dei lavoratori

24

Michela Finizio, Serena Uccello, Valentina Melis





Chi siamo



Fulvio De Gregorio, presidente Enbic

Gli enti bilaterali sono organismi di natura privata costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale, che nascono in sede di contrattazione collettiva, caratterizzati dal fatto che il numero dei rappresentanti dei lavoratori e quello dei rappresentanti dei datori di lavoro è lo stesso.

Tali enti si occupano principalmente di fornire servizi fondamentali quali le attività di for-

mazione, di sicurezza sul lavoro, di sostegno al reddito, di certificazione dei contratti di lavoro, di piani di welfare aziendale e garantiscono agli iscritti un servizio sanitario integrativo a quello nazionale.

Con queste premesse l'ENBIC – Ente Bilaterale Confederale – è attualmente il riferimento della contrattazione collettiva nazionale in essere tra le Organizzazioni Cisl Terziario e Federagenti Cisl – con l'assistenza della Ci-

sal – e le Associazioni datoriali attualmente socie, Anpit, Cidec ed Unica, nonché delle Associazioni Aifes, Cepi, Confimprenditori, Inrl (Istituto Nazionale dei Revisori), Lapet e Uai.

L'ENTE può certificare sia i contratti di lavoro individuali tra Aziende e Lavoratori, purché facciano riferimento ad un CCNL sottoscritto tra le Parti Sociali sopra citate, sia i contratti di appalto, nonché gli allineamenti contrattuali e i contratti di apprendistato e concilia le vertenze per i contratti di cui appena sopra.

L'Enbic inoltre redige programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni ed incontri per la presentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti costituenti e dalle associazioni che vi hanno aderito.

Tra le proprie attività riveste importanza anche quella di promuovere l'istruzione e la formazione professionale. Con riferimento alle evoluzioni produttive, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale dei lavoratori, raccoglie ed elabora i dati, le notizie e gli elementi che possano comunque interessare la formazione, differenziandoli per settori specifici di attività, avvalendosi del proprio centro Studi.

L'ENTE si propone come strumento di promozione del lavoro, rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio,

e collabora con Associazioni di categoria datoriali e Confederazioni e Sindacati dei lavoratori, nonché di Istituzioni pubbliche e private che ne condividano i progetti e gli obiettivi.

L'ENTE, in ossequio alla contrattazione che l'ha istituito, garantisce ai Lavoratori iscritti un servizio sanitario, integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, nonché vari sussidi a sostegno del reddito, ivi compresa la corretta applicazione del Welfare aziendale.

Assicura, inoltre, un continuo supporto formativo alle Aziende in tema di welfare e accesso al credito e ai finanziamenti, rendendosi disponibile ad una assistenza qualificata attraverso esperti di provata esperienza.

Promuove, infine, importanti iniziative a supporto delle Aziende iscritte con particolare riferimento alla Formazione sulla Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso l'Organismo Paritetico Enbic Sicurezza.

L'En Bi.C. Sicurezza offre qualificati servizi di consulenza tecnica e giuridica, in maniera del tutto gratuita alle aziende iscritte all'En. Bi.C. grazie all'altissima competenza dei suoi esperti, erogando servizi di tutela per la sicurezza sui luoghi e negli ambienti di lavoro e creando un programma di assistenza tecnica e giuridica di elevato livello. Questo servizio si somma al testato progetto della formazione obbligatoria gratuita per lavoratori e datori di lavoro, utilizzando le più evolute piattaforme per la formazione a distanza.



News

Welfare

Una contrattazione di qualità per valorizzare welfare e sicurezza

A cura della redazione

Si è svolto il 30 giugno u.s. il convegno organizzato dall'Enbic intitolato "Una contrattazione di qualità per valorizzare welfare e sicurezza". L'evento, tenutosi a Bologna nella cornice della XIV edizione del Festival del Lavoro che ha registrato oltre 11.500 presenze, è stato moderato dal segretario generale Fede-

ragenti Luca Gaburro ed ha visto gli interventi del presidente Enbic avv. Fulvio De Gregorio, dell'avv. Lorenzo Fantini noto consulente di sicurezza sul lavoro, dell'avv. Gabriele Sepio riconosciuto esperto di welfare e di Vincenzo Caratelli, segretario generale Cisl Terziario. Il presidente De Gregorio ha sottolineato



Foto del Convegno

come l'Enbic abbia voluto focalizzare l'attenzione su due temi di estrema attualità, ovvero la sicurezza ed il welfare. Quanto al primo, i dati sulle morti e sugli infortuni certificati dall'Inail sono indegni di un paese civile e la soluzione non può essere certo limitata ad una legiferazione che poi rimane sulla carta - si pensi alla formazione scolastica piuttosto che alla miniriforma voluta dall'ex ministro Orlando - ma deve andare nella direzione di stanziare nuove ed ingenti risorse per garantire i necessari controlli e per creare una cultura della sicurezza, a partire dalla scuola e quindi rivolgendosi agli imprenditori ed ai lavoratori futuri. Non solo, accanto a tali interventi di natura governativa anche le parti sociali devono inserire in una cornice patrizia puntuale ed in costante aggiornamento elementi contrattuali in grado ad esempio di valorizzare percorsi di formazione ed aggiornamento obbligatori quanto ancora di rendere realmente centrale la figura del preposto. Queste sono solo alcune delle proposte pre-

sentate dalla Cisl all'interno di una piattaforma complessiva al ministro Calderone durante la recente convocazione al dicastero del lavoro dello scorso 21 giugno. Sul tema della "sicurezza" Lorenzo Fantini ha poi svolto una panoramica delle norme più recenti, partendo dal D.L. 146/21 - con cui il Governo Draghi ha lanciato un forte segnale di interesse per la salute e sicurezza sul lavoro - per passare alla successiva L. 215/21 - intervenuta per rilanciare il ruolo degli organismi paritetici in tali ambiti, stabilendo altresì che i contratti e gli accordi collettivi possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività, offrendo in tal modo un ruolo importante alla contrattazione collettiva, tanto che le associazioni più lungimiranti hanno garantito nella propria contrattazione una sorta di indennità di rischio vista la delicata funzione svolta - per terminare con l'analisi degli interventi voluti dal governo Meloni, ovvero il DL 48/23 - che allarga il campo di applicazione della sorveglianza sanitaria



Francesco Cavallaro

estendendo inoltre la tutela assicurativa ai soggetti che svolgono attività formativa ed agli studenti in alternanza scuola-lavoro - e la delibera del 12 aprile 2023 costitutiva della “Commissione di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei posti di lavoro pubblici e privati”.

In relazione all'argomento “welfare”, Gabriele Sepio ha sottolineato i punti virtuosi della contrattazione collettiva a cui Enbic si riferisce e che hanno costituito un esempio per altre contrattazioni, citando l'obbligatorietà di un welfare con un notevole peso economico e di una indennità di mancata contrattazione che non è dovuta solo qualora le aziende la utilizzino per incentivare la produttività con accordi di secondo livello a titolo di welfare aziendale.

Vincenzo Caratelli, segretario generale di Cisl Terziario, associazione sindacale che sottoscrive numerosi contratti collettivi nel settore privato ha voluto porre l'attenzione su una contrattazione collettiva “di qualità” in grado di recepire velocemente le sollecitazioni che pervengono dal mercato del lavoro e dalle istituzioni locali ed internazionali. Una contrattazione che è stata ad esempio la prima ad aver attuato il Quadro europeo delle qualifiche (Eqf) approvato dall'Unione europea, integrandolo per le particolari competenze elettroniche (Ict) con l'Ecf (European e-competence framework) e così creando una novità contrattuale assoluta in grado di tener conto dei nuovi profili professionali e delle diversità delle mansioni e delle competenze. Una contrattazione – è appena il caso di ricordarlo- alla quale aderiscono per stipula varie associazioni tra cui

ad esempio Confedir per la parte sindacale (riconfermata nel Cnel in quanto comparativamente tra le più rappresentative, al pari della Cisl) e Confimprenditori e Cepi per i datoriali- e che al welfare dà grande attenzione, testimoniata da ultimo dal recente protocollo sottoscritto con l'Università degli studi del Molise per l'istituzione dell'“Osservatorio sull'impatto del welfare sul mercato del lavoro delle aree interne”. La rapida innovazione del lavoro e delle competenze richieste in uno scenario che muta continuamente rischiano- se non adeguatamente governate anche nell'ambito di una contrattazione collettiva- di compromettere la crescita del sistema Italia certificata dai dati Istat del primo trimestre 2023.

Peraltro proprio sul tema welfare è intervenuto il segretario generale Cisl Francesco Cavallaro all'interno della tavola rotonda su “Competenze e Innovazione, il futuro del lavoro”, rimarcando come in materia di welfare contrattuale si possa fare ancora di più, semplificando le norme di welfare aziendale ed uniformando i trattamenti fiscali e contrattuali. I temi trattati quest'anno dal Festival del lavoro, a partire dal nuovo DL Lavoro, dalle novità contrattuali, dalla formazione delle professionalità del domani, dall'intelligenza artificiale, alla parità di genere e alla sicurezza, hanno portato l'Enbic per la prima volta a parteciparvi nella convinzione della loro estrema importanza. Considerazione condivisa anche dalle associazioni componenti l'Enbic che hanno organizzato propri eventi e sono state presenti con propri stands, come Unica ed Anpit che ha organizzato un focus su ‘Il lavoro che cambia tra innovazione e sostenibilità’.

» approfondimenti





24 Ore Professionale

SICUREZZA SUL LAVORO

Conversione in legge del Decreto lavoro: Le modifiche in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Francesco Torre, Andrea Merler

Lo scorso 30 giugno 2023, il Parlamento italiano ha definitivamente approvato la legge di conversione del Decreto Legge 04 maggio 2023, n. 48, *Recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*. La conversione è avvenuta con modifiche, ad opera della Legge 3 luglio 2023, n. 85, la quale è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, *Serie generale* n. 153 del 3 luglio 2023, ed è entrata in vigore il giorno 4 luglio 2023.

L'aggiornamento della materia prevenzionistica del lavoro è tra le novità più rilevanti rientranti nel Decreto, attraverso la diretta modifica del D.Lgs. n. 81/2008, c.d. Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e sulle quali ci focalizzeremo.

L'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, inerente gli *Obblighi generali del datore di lavoro e del dirigente*, è dunque modificato secondo due diverse fattispecie. Il primo comma, lett. a), è integrato con la previsione di fattispecie in cui il datore di lavoro e il dirigente, siano obbligati alla nomina del medico competente (MC) in materia di sicurezza dei lavoratori. Si introduce infatti l'esplicito obbligo di nomina oltre che per i casi in cui è prevista la sorveglianza sanitaria, anche qualora emerga a seguito della valutazione dei

rischi, che rappresenta infatti un concetto più ampio e non espressamente vincolato a condizioni specifiche espresse nel Testo Unico (es. lavoratori esposti al rischio da amianto).

E' poi ampliato il comma 3, con il n. 3-bis), che disciplina i doveri in materia di salute e sicurezza sul lavoro delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali i quali, sono da ritenersi così assolti, con l'effettuazione della valutazione dei rischi citata al precedente comma 3.2, ed alla quale sia seguita la programmazione degli interventi necessari nel limite delle risorse disponibili. Tale valutazione dev'essere congiunta, tra l'amministrazione scolastica ed il proprietario dell'immobile, coordinando e programmando gli interventi di manutenzione (ordinaria e straordinaria) nei limiti delle risorse economiche messe a disposizione. La valutazione così effettuata rende pertanto assolti gli obblighi a carico delle amministrazioni tenute alla fornitura e alla manutenzione degli edifici scolastici statali.

L'art. 21, comma 1, lett. a), riporta obblighi a carico di lavoratori autonomi e impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* del c.c. Viene anch'esso ad essere esteso con il dovere in capo a detti

soggetti, di utilizzare idonee opere provvisorie (parapetti, ponteggi, reti di sicurezza, ponti su ruote ecc.) in conformità alle norme in materia di sicurezza dei lavoratori nei cantieri temporanei o mobili (Titolo IV del D.lgs. 81/2008), rimanendo immutata nella sanzione prevista per la violazione dell'originario comma a), disciplinata dall'art. 60, co. 1 lett. a): contravvenzione dell'arresto fino ad un mese o l'ammenda da € 219,20 a 657,60 €. Si estende quindi il campo di applicazione soggettivo del D.Lgs. n. 81/2008 alle opere provvisorie, che dovranno essere così eseguite a regola d'arte anche da parte dei lavoratori autonomi e dai componenti delle imprese familiari. In capo a queste ultime era già previsto l'obbligo di cui all'art. 96, co. 1, ovvero redigere il piano operativo di sicurezza, rimanendo tuttora invece escluso per i lavoratori autonomi che non rappresentano un soggetto organizzato.

L'art. 25, sugli obblighi del medico competente, viene modificato con l'introduzione, al primo comma, di due nuove fattispecie: lett. e-bis) e n-bis). Nella prima, il medico competente durante la visita medica preventiva in fase di assunzione o di pre-assunzione, dovrà chiedere al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e dovrà valutarne i contenuti ai fini del nuovo giudizio d'idoneità alla mansione specifica. Ovviamente, in caso di oggettiva impossibilità di reperimento della cartella sanitaria precedente, è previsto implicitamente di procedere *ex novo* ad una valutazione anamnestica e di idoneità. La lett. n-bis) permette al medico competente in caso di impedimento derivante da gravi e motivate ragioni (es. motivi di salute), di comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un suo sostituto in possesso dei requisiti ex art. 38 del D.Lgs. 81/08 previsti per la nomina a medico competente. La sostituzione è temporanea, e valevole per il periodo di giustificato impedimento comunicato al datore di lavoro. Qualora

l'impedimento sia, o diventi definitivo, il medico competente dovrà comunicare al datore di lavoro la necessità di nominare *ex novo* un altro medico competente.

L'art. 37, comma 2, sui contenuti minimi della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, viene integrato (lett. b-bis) da una previsione che dovrà essere contenuta nel nuovo accordo sulla formazione e che peraltro doveva essere già adottato entro il termine "*ordinatorio*" del 30 giugno 2022. Oltre all'individuazione della durata, dei contenuti minimi della formazione obbligatoria e della verifica di apprendimento, dovrà essere data attuazione alla novella che prevede il monitoraggio e il controllo sulle attività formative da parte dei soggetti che erogano la formazione e i destinatari della stessa. Un controllo di qualità e di efficacia dei percorsi formativi che dovrà però anche prevedere il mutuo riconoscimento degli accreditamenti regionali e un adeguato modello sanzionatorio a carico degli Enti di formazione. Si vuole probabilmente rendere più qualitativa la formazione, evitando mere finalità legate a questioni di business economico senza riuscire ad incidere sulla cultura della sicurezza e sulle prassi lavorative.

Il contenuto dell'art. 71, co. 12, è stato sostituito con la seguente previsione: "*i soggetti privati abilitati acquistano la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondono direttamente alla struttura pubblica titolare della funzione di vigilanza nei luoghi di lavoro territorialmente*". Si tratta del coordinamento letterale con la norma di cui al comma 11, e riguarda le verifiche periodiche delle attrezzature indicate nell'allegato VII del D.Lgs. n. 81/2008. I verificatori privati, analogamente a quelli del settore pubblico, rimangono confermati nella loro qualifica di incaricati di pubblico ai sensi dell'art. 358 del codice penale e questo comporta sia responsabilità proprie, ma anche tutele più pregnanti derivanti dalla funzione pubblica esercitata.

L'art. 72, comma 2, subisce una rilevante mo-

difica formale. Si fa qui riferimento al nolo a freddo e quindi alla locazione di macchinari senza operatore. In questo caso, a carico del noleggiatore o concedente in uso (anche gratuitamente), sorge l'obbligo di acquisizione e di conservazione - per tutta la durata del noleggio o della concessione - di una dichiarazione che indichi i nominativi dei lavoratori che utilizzeranno le attrezzature, e attesti che i medesimi soggetti abbiano ricevuto la formazione e l'addestramento richiesti dalla disciplina per le attrezzature oggetto del noleggio (esempio gru su autocarro, autogru, carrelli elevatori telescopici, piattaforme di lavoro elevabili ecc.). Tale dichiarazione, ora esplicitamente qualificata come autocertificativa, richiama le già note dichiarazioni previste dagli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa). All'art. 73, co. 4, viene aggiunto il nuovo co. 4-bis, estendendo così anche al datore di lavoro- lavoratore (es. socio di società in nome collettivo) l'obbligo di formazione e addestramento sulle attrezzature che richiedono conoscenze e abilità particolari. Proprio su questo controverso punto del Titolo III del D.Lgs. n. 81/2008, sarebbe oltremodo opportuno che nel nuovo accordo Stato- Regioni relativo alla formazione, venissero individuati criteri di formazione più stringenti, dettagliando le attrezzature per le quali sia previsto il dovere formativo. Le gru a ponte, che ad oggi non risultano ad esempio ricomprese nell'accordo Stato-Regioni del 2012, possono essere pacificamente considerate attrezzature che richiedono conoscenze particolari in relazione ai rischi specifici (di sollevamento e movimentazione). Esse sono state peraltro oggetto di diversi casi d'infortunio e di applicazione giurisprudenziale della fattispecie prevista dall'art. 71, co. 7 del D.Lgs. 81/08, relativa alla formazione specifica, oggi estesa anche allo stesso datore di lavoro. Le modifiche apportate al Testo Unico in ma-

teria di sicurezza segnalano poi l'ampliamento dei requisiti professionali per esercitare il ruolo di coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori in cantiere, previsti dall'art. 98 del D.Lgs. 81/08. Dal 4 luglio 2023 viene infatti riconosciuta validità anche al Titolo di laurea triennale in Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, classe L/SNT/4. Il titolo di laurea abilitante, dovrà comunque essere completato con l'espletamento di attività lavorativa nel settore delle costruzioni per almeno due anni e con la frequenza di un corso di formazione di 120 ore per coordinatori. I tre requisiti abilitanti rimangono pertanto i seguenti:

1. corso di laurea quinquennale o triennale nella classi previste, ovvero diplomi indicati dall'art. 98 del D.Lgs. 81/08;
2. esperienza professionale documentabile nel settore delle costruzioni da 1 a 3 anni a seconda del titolo di studio posseduto (1 anno per lauree quinquennali, 2 anni per lauree triennali, 3 anni per i diplomi);
3. corso di formazione per CSP/CSE di 120 ore ai sensi dell'allegato XIV del D.Lgs. n. 81/2008.

Successivamente i professionisti dovranno mantenere i requisiti acquisiti, frequentando nel quinquennio successivo all'abilitazione corsi di aggiornamento o partecipare a convegni per un totale netto di 40 ore.

Da segnalare infine è l'avvenuto rifinanziamento del fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro di cui all'articolo 1, comma 1187, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, incrementandolo, per l'anno 2023, di ulteriori 5 milioni di euro. Il Governo provvede così a creare le condizioni per la successiva emanazione di un nuovo provvedimento e sostituire il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 75 del 18/05/2023 che aveva invece diminuito sensibilmente gli importi delle prestazioni per l'anno 2023 rispetto agli anni precedenti.

SICUREZZA SUL LAVORO

L'Italia ratifica le convenzioni «Ilo» per ambienti di lavoro più sani e sicuri

Mario Gallo

Il progressivo e, ormai, inesorabile processo di globalizzazione dell'economia ha fatto emergere, specie nel corso degli ultimi due decenni, numerose criticità, tra cui il fenomeno di dumping commerciale, basato anche sull'applicazione di livelli più bassi di tutela delle condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro rispetto a quelli praticati dagli altri paesi concorrenti.

Si tratta, invero, di una realtà ben nota, che si stima provochi ogni anno oltre 3 milioni di morti sul lavoro, che ha spinto da tempo l'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo) ad ampliare le quattro categorie di principi e diritti fondamentali sul lavoro, aggiungendo anche quella della salute e della sicurezza sul lavoro.

Le Convenzioni Ilo sulla salute e la sicurezza

Alla luce, quindi, di questo scenario la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato la Convenzione 155/1981 e la Convenzione 187/2006 in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, che stabiliscono una serie di principi fondamentali e un insieme di misure di tutela minimali; tali provvedimenti, per la loro stessa natura, non sono però immediatamente efficaci negli ordinamenti nazionali ma richiedono la ratifica da parte dei singoli Paesi.

Anche l'Italia, dopo un articolato iter, con la legge 8 giugno 2023, n. 84, ha finalmente ratificato queste due Convenzioni internazionali che, peraltro, spesso sono incluse anche negli accordi commerciali e nelle regole di finanziamento internazionale.

Principi e misure generali

Nello specifico va osservato in termini generali che, per quanto riguarda la Convenzione 187/2006, essa prevede che ogni Paese ratificante deve impegnarsi in pieno per far sì che il diritto alla salute e la sicurezza di ogni lavoratrice e lavoratore sia pienamente tutelato nell'ordinamento interno, attraverso una serie di direttrici fondamentali.

Una di queste è l'adozione di una Politica nazionale di prevenzione, con la consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative (articoli 2-3), orientata al miglioramento continuo Ssl (articolo 2), con lo sviluppo di un programma nazionale (articolo 5). Al tempo stesso, va sottolineato che tale Convenzione obbliga all'articolo 4 anche i singoli Stati ratificanti a stabilire meccanismi volti ad assicurare il rispetto della legislazione, non solo tramite le ispezioni (articolo 4), promuovere la ricerca nella salute e la sicurezza sul lavoro e a definire anche meccanismi di sostegno per il miglioramento progressivo delle condizioni nelle micro e piccole imprese (articolo 4, comma 1, lettera m). Sulla stessa lunghezza d'onda si colloca la Convenzione 155/1981, che stabilisce una serie di ulteriori misure di tutela minimali, riconoscendo, tra l'altro, espressamente il principio di autotutela del lavoratore in caso di pericolo imminente e grave per la vita o la salute (articolo 19) e qualificando come essenziale la cooperazione nell'impresa tra datore di lavoro e i lavoratori o i loro rappresentanti (articolo 20).

Legislazione italiana e azioni del ministero del Lavoro

Va osservato, infine, che nel complesso questi due importanti provvedimenti internazionali definiscono un quadro di principi e di misure che, per quanto riguarda l'Italia, sostanzialmente sono già presenti da tempo nel nostro ordinamento giuridico, in particolare nella Costituzione e nel Dlgs 81/2008, e va sottolineato che malgrado diverse criticità esistenti oggi sono a livello europeo una delle legislazioni più avanzate.

Sarà necessaria, comunque, anche un'opera

di verifica della legislazione nazionale e di aggiornamento normativo che, peraltro, il ministero del Lavoro ha già riavviato con più intensità negli ultimi anni, con il DL 146/2021 e con il DL 48/2023 (convertito con modifiche dalla legge n.85/2023), e attraverso un confronto più stretto con le parti sociali e, elemento assolutamente innovativo, da ultimo anche con le associazioni professionali – scientifiche e i Consigli nazionali delle professioni tecniche regolamentate.

WELFARE

Le opportunità del welfare aziendale

Simone Cagliano

Le disposizioni normative in materia di welfare aziendale sono volte ad incentivare il ricorso alle forme di sostegno ritenute maggiormente meritevoli di tutela ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali. Tale strumento sta assumendo sempre più rilevanza poiché i grandi mutamenti riscontrati negli ultimi anni nel mondo del lavoro hanno comportato un considerevole cambiamento delle relazioni industriali e delle politiche di welfare del nostro paese.

Al fine di rafforzare ed incrementare la produttività del sistema economico nazionale, il legislatore è intervenuto in diverse occasioni in materia di welfare aziendale e di premi di risultato cercando di favorire l'interesse dei lavoratori alla compartecipazione dei risultati aziendali e di implementare forme di organizzazione flessibili e indirizzate al raggiungimento dell'incremento della competitività. In tal senso, dunque, si riscontrano numerosi interventi volti ad ampliare le misure volte a favorire l'erogazione di interventi di welfare aziendale a favore dei lavoratori subordinati, in particolare con le leggi n. 208/2015, n. 232/2016, n. 205/2017 e, da ultimo, con il decreto-legge n. 48/2023.

Welfare aziendale

La *ratio* sottesa agli interventi legislativi registrati negli ultimi anni in materia di welfare aziendale è quella di ridurre l'onere fiscale e contributivo sul lavoro subordinato sia a favore dei dipendenti, assoggettati a un minore prelievo fiscale e contributivo, sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri previdenziali dovuto all'ampliamento delle

componenti escluse dal reddito da lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre, nella determinazione di tale reddito, le spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette, invece, a una limitata deducibilità. In tal senso, dunque, grande rilevanza assume il regolamento aziendale che, anche a seguito alle modifiche apportate all'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) dalle leggi di Bilancio del 2016 e del 2017, è diventato, unitamente ai contratti e agli accordi aziendali, uno degli strumenti attraverso i quali è possibile introdurre un piano di welfare aziendale usufruendo dei relativi benefici fiscali e contributivi. In virtù della novella formulazione della lettera f) dell'articolo 51, c. 2 del TUIR, così come modificato dalla legge n. 208/2015, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *“l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, 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”*. Tale modifica, rispetto alla precedente previsione, ha dunque disposto l'esclusione, dal reddito di lavoro dipendente, delle opere e dei servizi di cui al primo comma dell'articolo 100 del TUIR, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis), f-ter), f- quater). La ragione

sottesa alle disposizioni, di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del TUIR, permane anche nell'ipotesi in cui beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale. In tale casistica, infatti, prevale l'aspetto di fidelizzazione, che non viene meno anche qualora si propenda per graduare l'erogazione, sempreché tale ripartizione non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente che in gruppo.

Sul tema della deducibilità da parte del datore di lavoro, ai fini IRES, dei costi sostenuti dall'azienda per l'attuazione di un piano welfare, inoltre, nessuna criticità si rileva all'applicazione dell'articolo 95 del 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⁽¹⁾. Al riguardo, si rammenta, che l'Agenzia delle Entrate, già nel corso del 2016, aveva precisato che, relativamente alle fattispecie di cui alle lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, *“l'erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico”*⁽²⁾. 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. In caso contrario, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario, con la limitazione della percentuale di deducibilità stabilita dall'articolo 100 del TUIR⁽³⁾.

Detassazione dei premi di risultato

La detassazione dei premi di risultato rappresenta uno strumento volto a sviluppare la politica premiale aziendale nei confronti dei propri dipendenti e favorire, nel contempo, il raggiungimento dei risultati economici dell'impresa.

L'ambito oggettivo della detassazione si delinea nel comma 182 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, con cui è stata prevista una modalità di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, nella misura del 10% - limitatamente all'anno 2023, la legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha previsto che l'aliquota dell'imposta sostitutiva si applica nella misura del 5% - entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il decreto emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 25 marzo 2016.

L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81⁽⁴⁾.

Sul tema è importante precisare che il requisito dell'incrementalità degli obiettivi aziendali ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è essenziale ai fini della corretta applicazione della norma in commento. Secondo quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate, infatti, con la risoluzione n. 78/E del

19 ottobre 2018, *“Non è sufficiente che l’obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall’azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l’inizio del periodo di maturazione del premio. Il requisito dell’incrementalità, rilevabile dal confronto tra il valore dell’obiettivo registrato all’inizio del periodo congruo e quello risultante al termine dello stesso, come detto, costituisce una caratteristica essenziale dell’agevolazione...”*. In buona sostanza, il raggiungimento del risultato incrementale da parte dell’azienda costituisce il presupposto essenziale per l’applicazione dell’imposta sostitutiva e, pertanto, i premi erogati senza che sia verificato tale presupposto non risultano agevolabili(5).

La conversione dei premi di risultato in welfare

In tema di conversione del premio di risultato in welfare, è importante ricordare che ai sensi della disciplina di cui al comma 184 art. 1 della Legge n. 208/2015 è stato previsto che: *“Le somme e i valori di cui al comma 2 e all’ultimo periodo del comma 3 dell’art. 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all’imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell’eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182”*.

Al fine di incentivare ulteriormente tale scelta, peraltro, il legislatore - attraverso le modifiche introdotte dalla Legge n. 232/2016, che ha inserito il comma 184-bis nell’art. 1 della Legge n. 208/2015 - ha disposto che ai fini dell’applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all’imposta sostituti-

va disciplinata dai commi da 182 a 191:

- a. i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati dal medesimo d.lgs. n. 252/2005;
- b. i contributi di assistenza sanitaria di cui all’art. 51, comma 2, lettera a), del Tuir, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al più volte citato comma 182, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo art. 51, comma 2, lettera a);
- c. il valore delle azioni di cui all’art. 51, comma 2, lettera g), del Tuir, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo art. 51, comma 2, lettera g).

In proposito, si ricorda che l’INPS, su avviso del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha precisato con la circolare n. 49/2023 che con riferimento all’ipotesi della succitata lettera a) del comma 184-bis le specifiche disposizioni dell’articolo 12, nonché dell’articolo 16, comma 1, del D.lgs. n. 252/2005 comportano che i contributi versati su richiesta del lavoratore alle forme pensionistiche complementari, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme relative ai premi di risultato di cui al comma 182 dell’articolo 1 della legge n. 208/2015, siano assoggettate a un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro.

Le medesime considerazioni valgono altresì in relazione all’ipotesi di esclusione dal reddito da lavoro dipendente di cui alla lettera b) del menzionato comma 184-bis, con riferimento ai contributi di assistenza sanitaria di cui all’articolo 51, comma 2, lettera a), del

TUIR, versati dal datore di lavoro, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, *“delle somme di cui al comma 182 [...] anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)”*.

Anche in questo caso, infatti, i contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale soggiacciono alla sopra descritta disciplina speciale dettata dalla lettera f) del comma 4 dell'articolo 12 della legge n. 153/1969, che, ai fini dell'assoggettamento al contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, contempla, oltre ai contributi destinati alla previdenza complementare, anche quelli versati a *“casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione”*. A tal proposito, si precisa che vengono assorbite dal regime dell'articolo 12, comma 4, lettera f), secondo periodo, della legge n. 153/1969, anche le ipotesi di conversione di premi di risultato nelle forme di welfare aziendale precedentemente richiamate al paragrafo 2 – in particolare quelle riferite alla lettera f-quater) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR – quando abbiano ad oggetto somme e contributi versati a casse, fondi, gestioni aventi il fine di erogare prestazioni assistenziali e sanitarie che, pertanto, dovranno essere assoggettate al predetto contributo di solidarietà del 10 per cento a carico del datore di lavoro(6).

Fringe benefit

Attraverso le disposizioni contenute all'articolo 40 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48(7), è stato riproposto parzialmente quanto previsto negli ultimi anni in materia di fringe benefit(8), prevedendo l'incremento, per il 2023, della soglia di non imponibilità – prevista all'art. 51, comma 3, del TUIR – a 3.000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli

fiscalmente a carico, restando invece ferma a 258,23 euro per tutti gli altri dipendenti. Tale norma transitoria, che rappresenta una forma di sostegno efficiente per riconoscere ai lavoratori dipendenti, anche *ad personam*(9), preziose risorse economiche, amplia nuovamente l'ambito oggettivo di applicazione del citato articolo 51, comma 3, del TUIR, prevedendo che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti *“per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale”*. In tal senso, inoltre, si ritiene opportuno evidenziare che i destinatari della misura sono i dipendenti con figli – compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati – fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12 comma 2 del TUIR(10) che dichiarano al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli stessi.

Conclusioni

Negli ultimi anni le aziende hanno compreso che, al fine di soddisfare il complesso insieme di necessità e bisogni palesati dai loro collaboratori, è essenziale introdurre specifiche misure di welfare aziendale volte a garantire una nuova cultura d'impresa fondata sulle persone. Nella consapevolezza che il legislatore, peraltro, è intervenuto incentivando la contrattazione aziendale territoriale quale fonte da cui traggono origine le misure di welfare aziendale, rispetto a quella unilaterale, favorendo così ulteriormente l'erogazione di benefit in sostituzione dei premi di risultato, giova ricordare che all'interno dei piani welfare si possano prevedere delle componenti che non riguardano esclusivamente la sfera economica, in quanto attengono alla parte organizzativa del lavoro, e sono volte a sostenere i lavoratori nella ricerca e nel man-

tenimento del *work-life balance*. In virtù di una finalità del welfare volta ad incentivare il ricorso delle aziende alle forme di sostegno ritenute maggiormente meritevoli di tutela ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali, è importante comprendere che la costante crescita e diffusione del welfare aziendale è strettamente collegata alle nuove tendenze del mondo del lavoro. Pertanto, ferma restando la centralità della persona e il suo benessere, è necessario valutare l'insieme dei bisogni dell'intera popolazione aziendale attraverso un processo di analisi diretto a delineare le migliori strategie. In definitiva, poiché il welfare aziendale ha il fondamentale compito di garantire, in termini strutturali, misure destinate al benessere individuale e collettivo dei lavoratori e delle loro famiglie, è necessario garantirne lo sviluppo costante quale mezzo di sussidiarietà generale attraverso una diffusione equilibrata tra tutti i soggetti coinvolti.

(1) Risoluzione n. 55/E 2020 dell'Agenzia delle Entrate; (2) Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016;

(3) Art. 100, comma 1, TUIR: "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".

(4) Art. 51 del D.lgs. n. 81/2015: "Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi

aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria";

(5) Con la circolare n. 28/E del 2016 la stessa Agenzia ha puntualizzato che il datore di lavoro, che accerti ex post che il premio erogato è conforme ai presupposti richiesti per l'agevolazione, può applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate, o con la prima retribuzione utile o, al più tardi, entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio. Nella circolare 5/E del 2018 è stato inoltre chiarito che il regime fiscale agevolato possa applicarsi anche all'acconto a condizione che sia riscontrabile al momento della relativa erogazione un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto. Resta fermo che se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento individuato dal contratto, il datore di lavoro dovrà recuperare le minori imposte versate in occasione dell'erogazione degli acconti per i quali sia stata applicata l'imposta sostitutiva o indicare al dipendente di provvedervi in sede di dichiarazione;

(6) Circolare INPS n. 49 del 31 maggio 2023

(7) Art. 40 del Decreto-legge n. 40/2023: "Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'e-

nergia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti";

(8) Per gli anni di imposta 2020 e 2021, il limite di 258,23 euro è stato elevato a euro 516,46 dall'articolo 112 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, successivamente modificato dall'articolo 6-quinquies, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69. Inoltre, giova ricordare le disposizioni di cui all'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (cd. decreto Aiuti-Bis), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, così come successivamente modificato dal decreto-legge 18 novembre 2022, n. 176 (cd. Aiuti quater), secondo cui per il solo periodo d'imposta 2022, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia

elettrica e del gas naturale, non concorrevano a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di euro 3.000;

(9) Circolare n. 35/2022 dell'Agenzia delle Entrate: "Atteso che la norma richiama la disciplina dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, e non anche quella dettata dal comma 2 del medesimo articolo, si ritiene che i fringe benefit in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam";

(10) Art. 12, comma 2, TUIR: "...le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo di cui al primo periodo è elevato a 4.000 euro";

WELFARE

Welfare aziendale e prerogative previdenziali, la posizione dell'Inps

Dario Ceccato

Con la pubblicazione della circolare n. 49 del 31 maggio 2023, l'Inps ha (finalmente) fornito un quadro di sintesi delle principali disposizioni legislative in materia di *“Welfare Aziendale e sostituzione dei premi di risultato come misure di Welfare”* (come riportato nell'oggetto della circolare in trattazione), ripercorrendo le più significative novità introdotte nell'ordinamento italiano negli ultimi otto anni, con particolare riferimento alle novellate disposizioni di cui all'art. 51 del TUIR nonché a quelle introdotte in tema di premio di risultato.

Giova ricordare come, per quanto erroneamente, si è soliti far combaciare l'inizio delle politiche di Welfare aziendale con le disposizioni di cui all'art. 1 comma 182 e seguenti della Legge 208/2015. Tale norma ha il merito di aver reso possibile la conversione dei premi di risultato in sistemi di c.d. *flexible benefits* a fronte della sottoscrizione di un accordo sindacale ex art. 51 d.lgs 81/2015 che disponesse tale opportunità. Il concetto di premio in trattazione, diviene finalmente oggetto di disposto normativo dato che l'art. 2 del decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 qualifica il premio come *“le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione”*.

Pertanto, per i più curiosi, il disposto dell'art. 2 contiene una *“fuga in avanti”* molto particolare: in effetti, al secondo comma dello stesso, viene citato il *“lavoro agile”* come semplificazione di politiche di *“miglioramento dei processi”* laddove, come noto, lo *smart working* ha visto riconoscimento normativo solamente un anno dopo, con la legge 81/2017.

Ciò detto, vediamo la posizione dell'INPS.

La circolare dell'INPS in generale

Anzitutto, appare utile richiamare, prima di passare ad un'analisi esaustiva della normativa in materia, la *ratio* alla base delle misure di Welfare, illustrata anche dall'Istituto Previdenziale nella circolare in analisi. Infatti, tale concetto si estrinseca nella *“nell'attribuzione, da parte del datore di lavoro, al dipendente di un insieme di prestazioni, opere e servizi, in natura o sottoforma di rimborso spese”* finalizzate al miglioramento e ad una maggiore conciliazione della vita privata e lavorativa dei dipendenti. In ragione dunque della particolare rilevanza sociale attribuita a tali misure, il Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) riconosce un regime fiscale e contributivo di particolare favore ai sistemi di Welfare non concorrendo, entro i limiti via via disposti, alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Sebbene la vocazione *“assistenziale”* delle misure di Welfare rappresenti un aspetto centrale e predominante di tale istituto, vale la pena evidenziare come il medesimo venga promosso anche *“nell'ottica di un rafforzamento e incremento della produttività”*, con particolare riferimento alla tematica dei *“premi di risultato”*, anzitutto orientati a *“favorire l'interesse dei lavoratori alla compartecipazione dei risultati aziendali e di implementare forme di organizzazione flessibili ed indirizzate al raggiungimento dell'incremento della competitività”*.

Posta la centralità della tematica in oggetto, anche in considerazione dei numerosi interventi promossi da parte del Legislatore negli ultimi anni, la circolare prende in esame i principali servizi di welfare che possono essere dati in conversione rispetto ad un premio di risulta-

to detassabile.

Al punto 2. la circolare si sofferma nella esplicazione dei principali sistemi di Welfare esenti contribuiti, ovvero:

- a. lettera d-bis, comma 2, art. 51, TUIR in relazione alle somme erogate o rimborsate alla generalità
- b. a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico;
- c. lettera f, comma 2, art. 51, TUIR, con riferimento all'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti per le finalità di cui all'articolo 100 del TUIR;
- d. lettera f-bis, comma 2, art. 51 TUIR, in relazione alle somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di questi) per la fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi di mensa connessi. In aggiunta, si considerano comprese le ludoteche, i centri estivi e invernali e le borse di studio;
- e. lettera f-ter, comma 2, art. 51, TUIR, con riferimento alle somme e alle prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o a categorie di questi) per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- f. lettera f-quater, comma 2, art. 51, TUIR, in relazione ai contributi e premi versati dal datore di lavoro (generalità o categorie di lavoratori) per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Nel riprendere, generalmente, le posizioni

dell'Agenzia delle Entrate, particolare esame è stato concesso alla previdenza complementare e/o casse sanitarie ovvero al contributo di solidarietà al 10% (Legge n. 153/1969).

Contributo di solidarietà al 10% sulle somme versate dal datore di lavoro alla previdenza complementare

A rappresentare l'elemento di maggiore novità rispetto ai contenuti di cui alla circolare n. 49 del 31 maggio 2023, è senza dubbio quanto dichiarato dall'Inps con riferimento alla tematica del contributo di solidarietà in relazione alle somme versate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare e alle casse di assistenza sanitaria integrativa in sostituzione del premio di risultato detassabile.

Con l'espressione contributo di solidarietà ci si riferisce, come specificato rispettivamente dagli articoli 16 e 1 del Decreto Legislativo n. 252 del 2005 e della Legge n. 208 del 2015, all'obbligo gravante in capo al datore di lavoro di versamento di un contributo pari al 10% sulle somme a suo carico versate ai fondi di previdenza complementare nonché ai fondi e alle casse con fine esclusivo assistenziale.

Nulla veniva però specificato con riferimento all'effettiva sussistenza di tale contributo nei casi di conversione del premio di risultato detassabile.

A tal proposito l'Istituto, fornendo una risposta a tale quesito, dispone che dal punto di vista degli obblighi previdenziali, non essendo stata fornita dal Legislatore alcun chiarimento negli anni, "è necessario fare riferimento alla disposizione specifica dettata in materia dall'articolo 12 della Legge n. 153 del 1969" (sostituito dall'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 314 del 1997). La norma, con riferimento all'assoggettabilità delle somme versate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare, prevede che le medesime siano soggette ad un "contributo di solidarietà del 10% (...) devoluto alle gestioni pensionisti-

che di legge cui sono iscritti i lavoratori”.

In chiusura, la circolare riporta come, in concerto con il Ministero del Lavoro e delle Specifiche sociali, si ritiene che i “contributi versati su richiesta del lavoratore alle forme pensionistiche complementari” in sostituzione del cosiddetto premio di risultato detassabile siano anch’esse assoggettate ad un contributo di solidarietà pari al 10%, completamente a carico del datore di lavoro.

Tale previsione, peraltro condivisibile, deve essere considerata nel concetto di costo complessivo laddove, nel caso di conces-

sione, ad esempio, di un credito welfare “on top” che considerasse la previdenza complementare, il contributo in parola è un costo da considerarsi nel budget della politica Welfare. Non è un caso che il ccnl metalmeccanico Industria, all’articolo 17 rubricato “Welfare” preveda come l’importo di 200,00 euro annui debba ritenersi “omnicomprensivo”, con ciò considerando, nel caso di devoluzione del credito alla previdenza e/o all’assistenza sanitaria, il costo del contributo (che comporterà una riduzione del beneficio al dipendente).

IL LIBRO UNICO DEL LAVORO VOCE PER VOCE

ESEMPIO 1 - PREMIO DI RISULTATO DETASSATO AL 5%

CENTRI DI COSTO		ANNI/MESI ANZIANITA'		5/ 5	PAGA MENSILE		TOTALE	2462,78500
VOCE	DESCRIZIONE			ORE/GG./NUM.	VAL UNIT./NEUTRA	COMPETENZE	TRATTENUTE	
0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA			25,00	94,72250	2.368,06		
0201	FESTIVITA' GODUTE 02/06			1,00		94,72		
0500	PREMIO DI RISULTATO					400,00		
----- VOCI NEUTRE -----								
8855	Imponibile progr. detassato				362,04			
--- VOCI DETASSATE ---								
0500	PREMIO DI RISULTATO							

IL LIBRO UNICO DEL LAVORO VOCE PER VOCE

ESEMPIO 2 - PREMIO CONVERTITO IN WELFARE

CENTRI DI COSTO		ANNALESI/ANZIANITA'	5/ 5	PAGA MENSILE	TOTALE	2462,78500	
VOCE	DESCRIZIONE	ORE/SGG./NUM.	VAL.UNIT./NEUTRA	COMPETENZE	TRATTENUTE		
0001	RETRIBUZIONE ORDINARIA	25,00	94,72250	2.368,06			
0201	FESTIVITA' GODUTE 02/06	1,00		94,72			
1405	ESONERO CONTRIBUTI 2% MESE			49,26			
	----- VOCI NEUTRE -----						
0814	PREMIO A WELFARE-FPC DITTA	400,00					
CONTRIB.	IMPLE F.P.L.D.	2463,00	IMPLE			TOTALE COMPETENZE	2512,04
	CTR. F.P.L.D.	226,35	CTR.			TOTALE TRATTENUTE	
	CTR. C.I.G.S.	7,39	CTR.				
FISCALE	IMPONIBILE IRPEF LORDA	2278,30	TRATTENUTA IRPEF LORDA	544,57	DETRAZIONI	145,70	
	IMPLE TASSAZ.SEPARATA		TRATT.TASSAZ.SEPARATA		TRATTENUTA IRPEF NETTA	398,87	TOTALE TRATT.SOCIALI
	IMPLE ARRETRATI A.P.		ALIQUOTA MEDIA A.P.		TRATTENUTA ARRETRA.P.		233,74
	ADD.REGIONALE A.P.	23,92	ADD.REGIONALE A.C.				TOTALE TRATT.FISCALE
	ADD.COMUNALE A.P.	15,03	ADD.COMUNALE A.C.		ADD.COMUNALE ACCONTO	7,79	445,61
FISCALF	IMPONIBILE IRPEF ANNUO	13728,96	IRPEF LORDA ANNUA	3282,63	IRPEF PAGATA	2408,62	CONGUAGLIO IRPEF
	DETRAZIONI IRPEF ANNUO	874,01	IRPEF NETTA ANNUA		IRPEF NON RIMBORSABILE		ARROTOND. PRECED.
	IMPONIBILE INAL	2463,00	DETR.LAV.DIPENDENTE	145,70	GG.DETRAZIONI	30	0,06
	ORE INAL	168,00	DETR.COMUGE		GG.DAY/ORE PART-TIME	26	ARROTOND. ATTUALE
	RETRIBUZIONE PER T.F.R.	2462,78	DETR.FIGU. N.		GG.MIN/ORE MIN. PART-TIME	26	0,37
STATISTICI	MENSILITA' LIQUIDATE	6	DETR. ALTRI N.		GG.LAVORATI/SETTIMANE	21,00/ 4	DATA 15/06/23
			ALTRE DETRAZIONI		ORE ORDINARIE	168,00	ORA 17:26
	RESIDUO A.P.	175,74	RESIDUO A.P.	155,38	RESIDUO A.P.		
	FERIE MATURATO A.C.	79,98	FERIE MATURATO A.C.	52,02	FERIE MATURATO A.C.		
	GODUTO A.C.	40,00	GODUTO A.C.		GODUTO A.C.		
RECOR	RESIDUO TOT	215,72	RESIDUO TOT	207,40	RESIDUO TOT		NETTO
							1833,00

WELFARE

Welfare aziendale per i genitori: il maxi sconto punta al 36% dei lavoratori

Michela Finizio, Serena Uccello, Valentina Melis

È una platea potenziale di 5,8 milioni di lavoratori, il 35,8% dei dipendenti del privato, a poter essere coinvolta dall'agevolazione sui fringe benefit per i genitori introdotta dal decreto Lavoro, appena convertito in legge. In particolare, i beni ceduti e i servizi prestati dal datore di lavoro ai dipendenti e i rimborsi erogati per il pagamento delle bollette dell'acqua, dell'energia elettrica e del gas saranno esenti da imposizione fiscale e contributiva fino a 3mila euro, per il 2023, purché i lavoratori beneficiari abbiano figli a carico, compresi quelli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati (i figli fino a 24 anni non devono aver avuto nell'anno un reddito oltre 4mila euro, quelli sopra i 24 anni devono aver percepito un reddito entro 2.840,51 euro). I lavoratori non genitori potranno invece beneficiare della soglia di non imponibilità ordinaria dei fringe benefit, fissata a 258,23 euro. **L'impatto** Formalmente, le prestazioni erogate dal welfare aziendale riguardano tutti i lavoratori dipendenti, del pubblico e del privato, ma i piani di welfare necessitano di fondi, e spesso le amministrazioni pubbliche hanno difficoltà a reperire risorse da destinare a questa finalità. La stima della platea dei lavoratori coinvolti dalla nuova agevolazione, elaborata dal Sole 24 Ore del Lunedì, riguarda dunque i soli lavoratori del settore privato, ed è stata calcolata applicando l'incidenza di contribuenti con figli a carico (come risulta dalle statistiche fiscali del ministero dell'Economia riferite all'anno di imposta 2021) sul totale di coloro che, in base ai dati Inps, hanno avuto almeno una giornata retribuita nel corso dell'anno (16,2 milioni).

I piani di welfare sono finanziati seguendo le disposizioni dei contratti collettivi, se presenti: il Ccnl dei metalmeccanici prevede ad esempio strumenti di welfare ai lavoratori per 200 euro all'anno. Oppure con erogazioni decise dalle aziende (il cosiddetto *budget on top*: importi attribuiti ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione, sotto forma di welfare). La stima di 5,8 milioni di lavoratori potenzialmente beneficiari della nuova misura guarda ai dipendenti con figli a carico, ma prescinde dalla valutazione di quanti possano essere inseriti in aziende che siano in grado di riconoscere a ciascuno benefit fino a 3mila euro all'anno. Il fatto che la nuova agevolazione riguardi meno del 36% dei dipendenti, restituisce comunque l'idea della settorialità dell'intervento. Il potenziamento dei fringe benefit rientra fra le misure ideate dal Governo per sostenere la genitorialità, dato il calo costante delle nascite in Italia, che dopo il record negativo del 2022 (393mila), registrano una diminuzione su base annua anche nel primo trimestre 2023 (-1,1%). Va nella stessa direzione, ad esempio, anche l'innalzamento dal 30% all'80% della retribuzione per un mese di congedo parentale, introdotto a regime, per i lavoratori dipendenti, dalla legge di Bilancio 2023 (legge 197/2022, articolo 1, comma 359). **Le criticità** L'innalzamento della soglia di non imponibilità dei fringe benefit per i genitori lavoratori, in vigore dal 5 maggio (data di entrata in vigore del DL 48/23), non stabilisce un limite reddituale di accesso: possono fruirne anche i dirigenti. Il bonus può essere usato per ottenere semplicemente uno sconto fiscale sull'utilizzo dell'auto aziendale as-

segnata in uso promiscuo (e senza addebito mensile al lavoratore). Non ci sono poi vincoli di utilizzo: con gli eventuali buoni acquisto assegnati come benefit il lavoratore può acquistare qualsiasi bene. Si applica così un doppio binario fra i lavoratori: solo chi ha già figli a carico potrà godere del beneficio fiscale potenziato e della possibilità di farvi rientrare il rimborso per il pagamento delle bollette, mentre tutti gli altri lavoratori dell'azienda godranno della soglia "ordinaria", senza la possibilità di farvi rientrare le bollette. **Interventi in ordine sparso** Il nuovo innalzamento della soglia di non imponibilità dei fringe benefit segue a una serie di interventi analoghi, a beneficio di tutti i lavoratori, avvenuti durante gli anni della pandemia (nel 2020 e nel 2021 la soglia era stata portata a 516,46 euro) e poi nel 2022 (il limite è passato a 600 euro ad agosto e a 3mila

euro a novembre). Tutto questo non ha aiutato le aziende a strutturare piani di welfare con tempi e programmazione adeguati. Gli operatori del settore auspicano dunque un innalzamento a regime della vecchia soglia di 258,23 euro. Il disegno di legge delega di riforma del Fisco potrebbe stabilizzare la nuova soglia di 3mila euro, mantenendo però una corsia preferenziale per i genitori (si veda Il Sole 24 Ore del 28 giugno). Il welfare aziendale, peraltro, si sta rivelando una leva importante per trattenere e fidelizzare i lavoratori, in un contesto dove il reclutamento di personale è spesso complicato, soprattutto in determinati settori, e con un trend di dimissioni che è sempre al rialzo, nonostante il rallentamento avvenuto nel 2022. I rapporti cessati per richiesta del lavoratore l'anno scorso sono stati 2,29 milioni, in crescita del 12% rispetto al 2021.



Ente Bilaterale
Confederale EN.BI.C.

