



## **La contrattazione collettiva di secondo livello in materia di responsabilità sociale d'impresa**

*di Paola Nicoletti*

Novembre 2019

La pubblicazione raccoglie e diffonde i risultati di una ricerca realizzata da Paola Nicoletti, ricercatrice responsabile dell'attività sulla Responsabilità sociale d'impresa nell'ambito della Struttura Sistemi e Servizi formativi dell'INAPP, diretta da Anna D'Arcangelo.

La ricerca è stata finanziata dal Fondo Sociale Europeo nell'ambito del Programma operativo nazionale "Sistemi di politiche attive per l'occupazione", PON SPAO FSE 2018-2020, Asse Istruzione e Formazione, Priorità di investimento 10.iii, Azione 10.3.8, Attività 1 – *Analisi sui sistemi di domanda e offerta di formazione continua, su investimenti in conoscenza, innovazione e in capitale umano*, annualità 2019.

**Riferimenti:**

Paola Nicoletti, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche  
[p.nicoletti@inapp.org](mailto:p.nicoletti@inapp.org)

**INAPP**

Corso d'Italia, 33  
00198 Roma  
Tel. + 39 06854471  
Web: [www.inapp.org](http://www.inapp.org)

## Indice

1. Introduzione	Pag. 4
2. Gli obiettivi e le tendenze della contrattazione aziendale e territoriale	» 5
3. L'evoluzione della normativa sul welfare aziendale	» 8
4. La detassazione dei premi di produttività e del welfare aziendale	» 16
5. Un modello di contrattazione aziendale che rafforza la responsabilità sociale e il welfare: il caso Luxottica	» 27
6. Un modello di contrattazione territoriale: il progetto Welfare per le Pmi del distretto di Prato	» 30
7. Un modello di contrattazione regionale settoriale: il Fondo WILA	» 31
Considerazioni conclusive	» 33
Bibliografia	» 35
Riferimenti normativi	» 36

## 1. Introduzione

Il dibattito sulla contrattazione collettiva di secondo livello e sul suo ruolo è vivo a livello politico e tra le stesse parti sociali e, con specifico riferimento alla responsabilità sociale d'impresa e al welfare, si lega fortemente anche alla più recente evoluzione delle normative in materia che hanno introdotto un favor fiscale legato al premio di produttività e alla sua possibile conversione in servizi di welfare.

L'INAPP ha inteso sviluppare, nell'ambito del proprio Piano di attività finanziato dal Fondo sociale europeo per il 2018-20, il filone di ricerca sull'analisi del welfare aziendale e della Corporate Social Responsibility negli accordi bilaterali delle parti sociali, in linea di continuità con le indagini realizzate a partire dal 2012 sul tema della Responsabilità sociale d'impresa<sup>1</sup>. Questo progetto triennale sulla bilateralità, ovvero sull'impegno diretto delle parti datoriali e sindacali per il welfare (cuore delle attività di responsabilità sociale d'impresa), si è già avviato con l'analisi dei modelli di reti costituite sui territori dalle rappresentanze datoriali e sindacali quali esperimenti di una più moderna responsabilità sociale di territorio, e si arricchisce quest'anno con una nuova indagine sulla contrattazione collettiva in materia di welfare e responsabilità sociale d'impresa.

Il presente report, che illustra i risultati delle attività di ricerca realizzate, si apre con l'analisi degli obiettivi e delle più recenti tendenze nella contrattazione aziendale e territoriale, per poi proseguire con una puntuale analisi cronologica dell'evoluzione delle normative che, soprattutto a partire dal 2016, hanno favorito la contrattazione decentrata e il welfare aziendale.

Una specifica attenzione è stata rivolta allo scenario dei contratti aziendali e territoriali che prevedono la trasformazione del premio di produttività in misure di welfare aziendale, e al trend in corso nelle varie aree geografiche del paese, con un affondo sui contenuti relativi alla contrattazione bilaterale sul welfare, arricchiti dai riferimenti a specifici contratti collettivi di secondo livello e accordi significativi analizzati in relazione ai diversi ambiti del welfare; si tratta, in particolare, di alcuni accordi degli ultimi due anni stipulati dalle parti sociali in materia, che è stato possibile reperire pur in assenza di norme che obbligano gli attori negoziali di livello decentrato a depositare i testi di tali accordi.

Il report presenta, infine, tre modelli di contrattazione di secondo livello in materia di responsabilità sociale e welfare: il primo riguarda la contrattazione aziendale nell'esperienza della Luxottica; il secondo modello concerne la contrattazione territoriale, con l'analisi del progetto Welfare per le Pmi relativo al distretto di Prato; il terzo modello si concentra invece

---

<sup>1</sup> Per avere il quadro completo di tutte le attività realizzate dall'ISFOL sul tema della Responsabilità sociale d'impresa (ricerche, download di volumi e sintesi, documentazione nazionale e comunitaria, pubblicazioni, workshop, focus group, link ai siti di interesse) si rinvia a:  
[http://www.ISFOL.it/temi/Formazione\\_apprendimento/responsabilita-sociale-dimpresa/responsabilita-sociale-dimpresa](http://www.ISFOL.it/temi/Formazione_apprendimento/responsabilita-sociale-dimpresa/responsabilita-sociale-dimpresa)

sulla contrattazione regionale in uno specifico settore, ovvero il caso del fondo di welfare integrativo lombardo, di natura intercategoriale, dell'artigianato.

Chiudono il report alcune considerazioni conclusive, seguite da materiali di approfondimento: una bibliografia mirata relativa alle tematiche trattate nel testo e i riferimenti normativi.

## **2. Gli obiettivi e le tendenze della contrattazione aziendale e territoriale**

La contrattazione di secondo livello, detta anche decentrata (aziendale e territoriale), ha costantemente attraversato il sistema delle relazioni industriali del nostro Paese, trovando un suo caposaldo nell'accordo tra governo e parti sociali del 23 luglio 1993, che costituisce una pietra miliare nell'ambito del sistema contrattuale, avendo strutturalmente sancito l'esistenza di un doppio livello di contrattazione: il primo di categoria (nazionale), il secondo, aziendale o territoriale a seconda della prassi esistente nei diversi settori, ciascuno caratterizzato da dimensioni aziendali tipiche, da proprie regole e da tematiche specifiche.

Si tratta di un modello che, nel suo impianto, presenta analogie con la cosiddetta contrattazione articolata, introdotta nei primi anni '60 con il Protocollo del 1962 stipulato tra Intersind, Asap e sindacati dei metalmeccanici, che prevedeva la possibilità di negoziare a livello aziendale le seguenti materie: a) modalità di applicazione della disciplina sui cottimi; b) sistemi di classificazione sostitutivi di quello concordato a livello nazionale; c) forme incentivanti collettive.

Dal punto di vista semantico-concettuale, se l'espressione "contrattazione articolata" utilizzata in quegli anni poneva l'accento sul "coordinamento" esistente tra i diversi livelli di contrattazione, l'attuale definizione di "contrattazione di secondo livello" sembrerebbe voler sottolineare una valenza gerarchica tra i due livelli di contrattazione.

In tal senso, infatti lo stesso accordo tripartito del 23 luglio 1993 affermava molto chiaramente che *"la contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL)"* e successivamente *"la contrattazione aziendale o territoriale è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese. Il contratto nazionale di categoria stabilisce anche la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola"*.

La *ratio* è stata quindi quella di evitare sovrapposizioni tra i due livelli contrattuali, demandando alla contrattazione nazionale di categoria di definire gli ambiti della contrattazione di secondo livello.

Infatti, "Letti in maniera coordinata i due passi riportati rivelano una volontà delle parti diretta da un lato a vietare alla contrattazione aziendale di trattare materie ed istituti che siano non

diversi e ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e dall'altro a far carico al contratto nazionale di categoria di "stabilire", al di fuori di quelli propri del CCNL - e quindi con ulteriore limitazione - "le materie e le voci" nelle quali la contrattazione aziendale si articola"<sup>2</sup>.

Alla fine degli anni sessanta e nella prima metà degli anni settanta la contrattazione nazionale e quella aziendale si sono poste su un livello di concorrenza, mentre a partire dalla seconda metà degli anni settanta la contrattazione è stata rifocalizzata prevalentemente su quella collettiva nazionale<sup>3</sup>.

La contrattazione di secondo livello ha infatti avuto storicamente un ruolo limitato nelle relazioni industriali in Italia, per ragioni legate principalmente a due fattori: la piccola dimensione delle imprese italiane, che rende molto elevati i relativi costi di negoziazione; la sostanziale subordinazione di questa tipologia di contratti alla contrattazione nazionale di categoria, pur con le eccezioni che si registrano, ad esempio, nei contratti stipulati da Confartigianato, incentrati sul livello territoriale.

La contrattazione di prossimità (aziendale oppure territoriale, che include più imprese del gruppo o settore) rappresenta uno strumento flessibile di integrazione di alcuni istituti economici e normativi disciplinati dai CCNL o da specifiche normative. Molti CCNL rinviando infatti alla contrattazione di secondo livello la disciplina di alcuni particolari aspetti del rapporto di lavoro, per l'esigenza di legare alcuni parametri contrattuali a realtà locali.

Alcuni degli istituti che possono essere oggetto dei contratti di secondo livello sono: Retribuzione, Inquadramento, Tempo determinato, Orario di lavoro, Welfare Integrativo, Formazione Professionale, Ambiente di Lavoro, Salute e Sicurezza, Organizzazione del lavoro, Pari Opportunità, Bilateralità.

Ad esempio nel settore chimico, un settore pionieristico per l'attenzione rivolta dal contratto collettivo nazionale al tema del welfare e della responsabilità sociale d'impresa, già nel CCNL del 18 dicembre 2009 sono state riconosciute le iniziative di responsabilità sociale e, in particolare, quelle di Corporate welfare, attraverso l'istituzione della Parte III Capitolo I «Responsabilità sociale dell'impresa (RSI)» e l'impegno per una contrattazione aziendale che tenga in opportuna considerazione il tema della RSI, prevedendo anche specifiche Linee guida settoriali per agevolarne la realizzazione (art. 25 punto 3).

Il più recente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL, per il periodo 2019-2022 prevede, nel quadro delle nuove regole confederali, importanti novità in ambito economico e normativo, mettendo al centro i temi della Responsabilità Sociale, della Formazione, della Produttività e Occupabilità e della Flessibilità. Il nuovo testo contrattuale,

---

<sup>2</sup> VICECONTE M., *La contrattazione collettiva di secondo livello*, in *Lavoro e previdenza oggi* 11/1999, p. 1991

<sup>3</sup> Cfr.: GALANTINO L., *Diritto sindacale*, Giappichelli Torino, 2014

confermando la sensibilità di imprese e lavoratori su questi temi, ha inoltre affidato alla contrattazione aziendale alcune tematiche di importante valore sociale quali: l’inserimento e l’inclusione dei diversamente abili, le misure di conciliazione vita-lavoro, la cultura e il rispetto della dignità della persona e per contrastare le violenze e le molestie di genere, la solidarietà generazionale, lo sviluppo professionale senza distinzione di genere, orientamenti e nazionalità.

Il settore chimico può utilmente fungere da apripista per altri comparti, che possono aprirsi ad una contrattazione collettiva che tenga espressamente conto della Responsabilità sociale d’impresa e del welfare. Ad esempio il settore metalmeccanico (che riguarda un’ampia platea di lavoratori, un milione e mezzo circa) ha previsto nell’ultimo contratto collettivo nazionale una quota da dedicare ai lavoratori per strumenti di welfare del valore di 100 euro a decorrere dal 1° giugno 2017, importo elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019.

Gli aspetti che risultano maggiormente contrattati a livello aziendale o territoriale riguardano l’erogazione del premio di risultato, per collegare parte del salario alla produttività aziendale; la concessione dei ticket o buoni pasto; permessi ulteriori rispetto a quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale; benefit e forme di sostegno.

Secondo quanto emerge dall’indagine INVIND realizzata dalla Banca d’Italia, relativa alle imprese con almeno 20 addetti del settore privato non finanziario, la quota di imprese che adottano la contrattazione aziendale è rimasta stabile, nel periodo compreso tra il 2010 e il 2016, intorno al 20 per cento<sup>4</sup>; dati confermati più di recente anche dal primo rapporto della CGIL sulla contrattazione di secondo livello relativamente al triennio 2015-17<sup>5</sup> e dalle stesse parti sociali con riferimento al 2017-18.

Sicuramente, però, le previsioni da parte della legge di Stabilità per il 2016 della totale deducibilità delle prestazioni di welfare erogate in favore dei lavoratori in esecuzione di contratti integrativi, ha determinato negli anni successivi un incremento degli accordi bilaterali aziendali e territoriali che regolamentano il welfare, con una forte crescita dei contratti aziendali che riconoscono ai lavoratori la possibilità di destinare al finanziamento dei servizi di welfare tutto o parte del premio variabile<sup>6</sup>.

E’ infatti soprattutto nella contrattazione aziendale che nuove forme di retribuzione premiante e misure di welfare possono trovare il loro sviluppo più rispondente ai bisogni dei lavoratori e alle esigenze di competitività delle imprese.

---

<sup>4</sup> D’AMURI F., NIZZI R. (a cura di), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, Questioni di Economia e Finanza, Banca d’Italia, Eurosistema, n. 416, dicembre 2017, p. 14

<sup>5</sup> CGIL, FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (2019), *Primo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma gennaio 2019, p. 5, in cui si afferma che “Dopo dieci anni di detassazione la contrattazione di secondo livello è rimasta sostanzialmente ferma al palo del 20%”.

<sup>6</sup> In genere, l’erogazione del premio è strutturata in due distinti programmi alternativi: un “piano standard” basato sull’erogazione del premio in denaro, e un programma di “welfare” dall’altra: il dipendente è quindi libero di combinare secondo le sue esigenze la “quota monetaria” e la “quota welfare”.

D'altro canto “Il secondo livello parla del lavoro nella sua concreta condizione, di come viene organizzato, delle condizioni nelle quali si svolge, di quanto viene valorizzato e remunerato. Il secondo livello è quello nel quale la dignità del lavoro e delle persone assume connotati sempre più soggettivi ed è, dunque, il terreno sul quale il sindacato è chiamato a costruire i nessi di coerenza tra le tutele generali acquisite dalla contrattazione collettiva e la storia quotidiana delle donne e degli uomini vissuta sul luogo del lavoro”<sup>7</sup>.

Se, a livello di contrattazione di primo livello, si è assistito negli ultimi tre anni ad una ulteriore frammentazione del panorama delle relazioni industriali, con tutte le conseguenti problematiche legate anche al fenomeno del *dumping contrattuale*<sup>8</sup> richiamato anche nel Patto della fabbrica dello scorso febbraio 2018, nella contrattazione di secondo livello si è assistito ad un deciso fermento nella negoziazione del welfare, con un trend in crescita favorito anche dalle normative che hanno disciplinato la materia.

Basti pensare che soltanto i contratti aziendali e territoriali che prevedono istituti premiali sono progressivamente cresciuti negli ultimi anni, attestandosi su oltre 16.500 ad ottobre 2019, di cui la metà prevede la possibilità di convertire il premio di produttività in beni e servizi di welfare.

Accanto a questi, si registra un trend di crescente sensibilità e attenzione verso iniziative di conciliazione e interventi di welfare in area sanitaria, previdenziale e sociale.

### **3. L'evoluzione della normativa sul welfare aziendale**

I provvedimenti normativi, soprattutto degli ultimi anni, hanno favorito la contrattazione collettiva di secondo livello e il welfare aziendale, introducendo un favor fiscale.

Una prima fase sperimentale di agevolazioni al welfare aziendale era stata già avviata con la legge 247/2007<sup>9</sup>, che aveva previsto la possibilità di accedere ad una tassazione agevolata per l'erogazione di premi di produttività<sup>10</sup> concordati nei contratti di secondo livello, fatto salvo il rispetto di alcuni requisiti numerici riguardanti importo del premio e ammontare di reddito dipendente percepito nell'anno precedente. La legge faceva riferimento anche alla creazione

---

<sup>7</sup> CGIL, FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (2019), *op. ult. cit.*, p. 4.

<sup>8</sup> Si definisce *dumping contrattuale* la contrattazione di trattamenti al ribasso rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni di rappresentanza più rappresentative

<sup>9</sup> Legge 24 dicembre 2007 n. 247, *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*, in G. U. n. 301 del 29.12.2007

<sup>10</sup> Il premio di produttività riguarda incrementi di produttività, efficienza, redditività e qualità che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro o il ricorso allo smart working, il cui raggiungimento sia verificabile attraverso indicatori numerici o appositamente individuati, la cui definizione è stata demandata dal D.M 25.3.2016 all'accordo aziendale o territoriale. In altri termini, la parte di salario variabile, integrativa della retribuzione di base, legata al raggiungimento di determinati obiettivi prestabiliti e verificabili.



di un fondo denominato “Fondo per il finanziamento di sgravi fiscali contributivi per incrementare la contrattazione di secondo livello”, il cui stanziamento è stato di 650 milioni di euro per il triennio 2008-2010.

Le misure sperimentali previste dalla legge del 2007 sono state rese strutturali dalla legge n. 92 del 28.6.2012<sup>11</sup>, la nota riforma Fornero del mercato del lavoro, con cui si è data attuazione al meccanismo di sgravio fiscale per i premi di produttività: la defiscalizzazione prevedeva un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e addizionali regionali e comunali al 10% applicata dal sostituto di imposta ai redditi da lavoro dipendente che nell'anno precedente risultavano inferiori a 40.000 euro lordi e per premi che raggiungevano la soglia massima di euro 2.500. Il tutto in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali (ma non nazionali).

Questa tipologia di agevolazione viene mantenuta negli anni successivi, con modifiche riguardanti le soglie di reddito e l'importo del premio.

Con la legge di stabilità 2016<sup>12</sup> si ha una svolta e le prime novità sono proprio quelle riguardanti le agevolazioni fiscali per i premi di produttività. La legge infatti, nei commi 182-189, mantiene un'imposta sostitutiva pari al 10% e modifica leggermente le soglie, prevedendo l'applicabilità a redditi da lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente nel limite di 50.000 euro e per premi di importo massimo pari a 2.000 euro.

Le novità introdotte riguardano: 1) la soglia di 2.000 euro per il premio, che può essere aumentata fino ad un massimo di 2.500 euro in presenza di coinvolgimento paritetico<sup>13</sup> dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro; 2) la possibilità di convertire il premio di produttività in servizi di welfare che, se rientranti in quelli previsti dal rinnovato articolo 51 commi 2 e 3 del testo unico delle imposte sui redditi (TUIR) riguardante la determinazione del reddito da lavoro dipendente, prevedono un regime ancor più agevolato, l'esenzione anche da imposta sostitutiva e quindi la detassazione totale.

Ovviamente non vi è obbligo di convertire tutto l'importo del premio in servizi, la restante parte infatti sarà assoggettata a imposta sostitutiva.

La conversione dei premi in servizi di welfare risulta quindi conveniente non solo per i lavoratori, che incrementano il valore del premio trasformato in welfare, ma anche per le aziende, che non effettuano versamenti previdenziali.

Veniamo ora alle modifiche apportate all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi.

---

<sup>11</sup> Legge 28 giugno 2012 n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del Mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, in G.U. Serie generale n. 153 del 3.7.2012, Supplemento ordinario n. 136, p. 1 ss.

<sup>12</sup> Legge 28 dicembre 2015 n. 208, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)*, in G.U. n. 302 del 30.12.2015, supplemento ordinario n. 70, p. 1 ss.

<sup>13</sup> Per coinvolgimento paritetico si intende il coinvolgimento diretto e attivo dei lavoratori nei processi di innovazione, di miglioramento delle prestazioni aziendali e nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

L'articolo 51 TUIR è stato novellato dal comma 190 della Legge di stabilità 2016, con modifiche che hanno riguardato in particolare i commi 2 e 3<sup>14</sup>. L'articolo, prima delle modifiche introdotte con la legge 208/15, stabiliva infatti al comma 2 che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente:

- a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore in forza di accordo o contratto aziendale non superiori a euro 3615,20 annui,
- b) le somministrazioni di vitto (buoni pasto cartacei) da parte del datore nel limite di 5,29 euro giornalieri (7 in caso fossero elettronici),
- c) le prestazioni di trasporto collettivo offerte alla generalità dei dipendenti,
- d) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti a determinate condizioni nel limite di 2065,83 euro,
- e) i compensi reversibili di cui all'articolo 50 comma 1,
- f) le somme trattenute ai dipendenti per oneri di cui all'articolo 10,
- g) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta,
- h) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità,
- i) i servizi e opere di utilità sociale previsti dal legislatore nell'articolo 100 del TUIR e dello stesso articolo 51 comma 2 lettere f e f bis<sup>15</sup>.

La legge di stabilità 2016 ha ampliato con lettere f, f-bis e f-ter del comma 2 l'ambito di applicazione dei servizi di welfare anche per non autosufficienza e servizi per l'infanzia, ed ha inserito nel nuovo comma 3 bis anche la possibilità per l'impresa di fornire voucher cartacei o elettronici per godere dei servizi.

In questo comma, infatti, il legislatore ha previsto, per quanto riguarda la fruizione dei servizi di cui al comma 2 e 3, che il datore di lavoro potrà usufruire di "documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti il valore nominale"<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> La lettera f del comma 2 viene modificata come segue: "L'utilizzazione di beni e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o accordo o regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti o familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100". La lettera f-bis viene modificata come segue: "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". Dopo la lettera f-bis è inserita la seguente: «f-ter: "Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12"».

<sup>15</sup> Cfr. Testo unico delle imposte sui redditi art 51, in Altalex.com

<sup>16</sup> L'utilizzo di questi voucher prevede però delle regole generali che possono essere così sintetizzate: 1) I voucher non possono essere emessi a parziale copertura del servizio, quindi non sono integrabili. 2) Presentano un valore limite ai fini di esenzione di euro 258,23. 3) Non possono rappresentare più prestazioni o servizi tra quelli indicati nell'articolo 51 (sono monouso); si può derogare a tale punto qualora il valore dei servizi o beni

Per quanto concerne invece l'articolo 100 del TUIR, relativo agli oneri di utilità sociale, non è stata modificata la disposizione che le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi<sup>17</sup>. L'Agenzia delle entrate, per chiarire dubbi, era già intervenuta con le risoluzioni n. 34/2004 e n. 26/2010 nelle quali aveva indicato che, al fine di ottenere la deduzione di tali oneri, 3 requisiti devono essere congiuntamente presenti:

- a) i servizi e le opere devono essere correlati al raggiungimento di fini educativi, d'istruzione, ricreativi, di assistenza sociale, sanitaria o di culto;
- b) i servizi e le opere devono essere offerti alla generalità dei dipendenti, o a determinate categorie;
- c) le relative spese devono essere offerte volontariamente dal datore di lavoro e non in seguito a contrattazione<sup>18</sup>.

Il legislatore ha previsto una modifica per quanto riguarda il requisito di "volontarietà" del servizio offerto, che ha costituito un ostacolo allo sviluppo del welfare aziendale per molti anni. La legge 208/15 distingue due fattispecie:

1. In caso di servizi forniti volontariamente alla generalità dei dipendenti, il limite di deducibilità resta sempre il 5 per 1.000.
2. Viene inserita la possibilità di deducibilità completa delle somme per piani di welfare aziendale che però scaturiscano da contrattazione collettiva, quindi derivanti da accordo tra impresa e sindacati. Un impulso molto forte alla contrattazione dei servizi di welfare.

Il 2016 è caratterizzato anche dalla sottoscrizione dell'Accordo interconfederale del 14 luglio da parte di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, in virtù del quale sono state definite le modalità per consentire alle imprese, che non godono di rappresentanza sindacale al proprio interno, di accedere alle agevolazioni fiscali riguardanti la detassazione dei premi di risultato. Questo perché la legge di stabilità riservava tale beneficio solo in attuazione di contratti di secondo livello, quindi aziendali e territoriali. Ovviamente, destinatarie di tale accordo sono state per lo più le piccole imprese, alle quali si è voluta dare la possibilità di accedere alla tassazione agevolata.

Pertanto il legislatore, attraverso la manovra finanziaria per il 2016, ha previsto un ampliamento del campo di applicazione dei servizi di welfare aziendale, un aumento degli

---

resti nel limite di 258,23 euro complessivi. 4) Il voucher non può rappresentare somme di denaro, ma deve consistere in beni o servizi. 5) È necessaria una previa intestazione, per riconoscere il fruitore di tali servizi.

<sup>17</sup> Cfr.: Testo unico delle imposte sui redditi art. 100. Per gli altri oneri deducibili si rimanda al testo integrale dell'articolo.

<sup>18</sup> Cfr. Beretta L., *Il welfare aziendale dalla teoria alla pratica*, in I quaderni, n. 68 Commissione Lavoro, 2016, p. 55

stessi servizi, la possibilità di erogare ai dipendenti voucher per usufruire dei servizi e ultima modifica, di enorme importanza, la possibilità di attuare piani di welfare non solo volontariamente da parte dell'impresa, ma a seguito di contrattazione, con agevolazioni fiscali di grande entità<sup>19</sup>.

La linea di agevolazione e di intervento è stata mantenuta anche nell'anno successivo, con un ulteriore ampliamento dell'ambito di applicazione del welfare e dei relativi vantaggi da esso derivanti.

La legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, ovvero la legge di bilancio per il 2017, infatti ha aumentato le possibilità di accedere a tassazione agevolata per i premi di risultato, modificando ulteriormente l'articolo 51 TUIR e dando la possibilità di accedere alla tassazione agevolata per i piani di welfare che scaturiscano non solo da contratti o accordi aziendali, ma anche da accordi territoriali, nazionali e interconfederali.

Il legislatore ha previsto quindi la possibilità di accedere al beneficio attraverso la contrattazione nazionale di settore, la bilateralità e altre forme di accordo collettivo<sup>20</sup>.

Per quanto concerne la disciplina dei premi di produttività e degli utili distribuiti, il legislatore ha operato due rilevanti cambiamenti:

- Cambiando le soglie di premio agevolabile: dal periodo di imposta 2017 l'importo di premio agevolabile passa infatti da 2.000 a 3.000 euro, mantenendo sempre un trattamento agevolato per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione dell'azienda, con soglia fino a 4.000 euro, a fronte del limite di 2.500 euro per l'anno precedente. A tal proposito interviene però successivamente il decreto legge n. 50 del 2017, articolo 55 comma 1, che modifica l'articolo 1 comma 189 della legge di stabilità 2016 come segue: "Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro..., è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia e i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazione di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici"<sup>21</sup>. Il secondo comma dello stesso articolo rende però valida l'applicazione del primo comma ai contratti stipulati dal 24 aprile 2017.
- Cambiando la soglia di reddito da lavoro dipendente assoggettabile a tassazione agevolata: la soglia infatti viene modificata in 80.000 euro (dai precedenti 50.000 euro annui) di redditi derivanti esclusivamente da lavoro dipendente e realizzati l'anno precedente. Importante è includere in questo computo solo i redditi assoggettati a tassazione

---

<sup>19</sup> Tutte le misure previste sono contenute nei commi da 182 a 190 dell'articolo 1 della Legge di Stabilità 2016.

<sup>20</sup> Sul punto cfr.: SANTONI V. (2017) *op.ult.cit.*, p. 98

<sup>21</sup> Agenzia delle Entrate, circolare n° 5/E (2018) p. 7

progressiva e non separata, compresi i premi assoggettati a imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli sotto forma di benefit.

Per quanto riguarda la modifica dell'articolo 51 del TUIR, sono stati inseriti nuovi benefit detassati, compresi nella nuova lettera f-quater, in base alla quale non concorrono alla formazione del reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non-autosufficienza nel compimento di atti di vita quotidiana.

Rientrano tra questi le polizze “Long Term care” (autosufficienza) e “Dread Disease”(gravi patologie). Tra l'altro, con i successivi decreti attuativi si specifica che non concorrono alla formazione di reddito da lavoro dipendente e non sono soggetti a imposta sostitutiva i contributi alle forme pensionistiche complementari e quelli destinati all'assistenza sanitaria integrativa, anche se eccedenti i precedenti limiti vigenti. In questo modo si incentivano i sistemi di previdenza e assistenza, lasciando come unico onere il contributo di solidarietà al 10%<sup>22</sup>.

La manovra finanziaria del 2018 si è limitata ad un'ulteriore modifica dell'articolo 51 del TUIR, in particolare inserendo al comma 2 la nuova lettera d-bis.

L'articolo 1 comma 28 lettera b della legge n. 205 del 27 dicembre 2017<sup>23</sup>, infatti, inserisce nel già molto rivisitato articolo 51 il nuovo comma 2 d-bis che concentra la propria attenzione sulla possibilità di inserire tra le non concorrenti alla formazione del reddito da lavoro dipendente le spese e i rimborsi per abbonamenti a trasporti pubblici locali, regionali e interregionali, dai lavoratori e familiari<sup>24</sup>.

In particolare: *“non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo, o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12”*<sup>25</sup>. Così il legislatore amplia ulteriormente il paniere di beni e servizi a disposizione delle imprese e dei lavoratori che usufruiscono di servizi di welfare.

La manovra finanziaria per il 2019<sup>26</sup> non ha messo in discussione quanto fatto negli anni precedenti e non ha previsto misure specifiche in ambito di welfare aziendale, ma si è limitata ad indicare nel comma 482 articolo 1 che parte delle risorse stanziare per il “Fondo delle

---

<sup>22</sup> Cfr. SANTONI V. (2017) *op.ult.cit.*, p. 98

<sup>23</sup> Legge 27 dicembre 2017 n. 205, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 (legge di bilancio 2018)*, in G.U. n. 302 del 29.12. 2017, p. 1 ss.

<sup>24</sup> Cfr. Agenzia delle Entrate, circolare n° 5/E (2018) p 28

<sup>25</sup> Articolo 51, comma 2 lettera d-bis TUIR

<sup>26</sup> Legge 30 dicembre 2018, n.145, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021* in GU Serie Generale n. 302 del 31-12-2018 - Suppl. Ordinario n. 62

politiche della famiglia” saranno dirette a iniziative di conciliazione vita-lavoro e welfare familiare-aziendale.

Alla lettera n) del detto articolo 1 si specifica che parte delle risorse del suddetto Fondo sono destinate a “iniziative di conciliazione del tempo di vita e lavoro, nonché di promozione del welfare familiare-aziendale, comprese le azioni di cui all’art 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53”. Questo articolo in particolare si riferisce a:

- Forme di flessibilità oraria e dell’organizzazione del lavoro (smart-working, part-time, orario flessibile e altri);
- Programmi di reinserimento e formazione per lavoratori al rientro dal congedo;
- Possibilità di sostituzione del titolare di impresa o lavoratore autonomo per congedi parentali o astensione obbligatoria;
- Sostituzione, reinserimento, formazione e articolazione della prestazione lavorativa per lavoratori con familiari non autosufficienti o con figli minori.

La tabella 1 sintetizza la cronologia dei provvedimenti normativi assunti dal 2007 fino ad oggi in favore della contrattazione di secondo livello e del welfare aziendale.

Tabella 1 – Cronologia dei provvedimenti legislativi a favore della contrattazione di secondo livello e del welfare aziendale

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Governo</i>	<i>Provvedimento</i>	<i>Contenuti</i>
2007	Prodi II	Legge 24 dicembre 2007 n. 247 <i>Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale</i> in G.U. n. 301 del 29.12.2007	Misure sperimentali di agevolazioni contributive e fiscali relative alla parte di retribuzione stabilita nei contratti di secondo livello (aziendali e territoriali) correlata a incrementi di produttività
2012	Monti	Legge 28 giugno 2012 n. 92 <i>Disposizioni in materia di riforma del Mercato del lavoro in una prospettiva di crescita,</i> in G.U. n. 153 del 3.7.2012, Supplemento ordinario n. 136	Trasformazione delle agevolazioni del 2007 da sperimentali a strutturali
2016	Renzi	Legge 28 dicembre 2015 n. 208 <i>Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)</i> in G.U. n. 302 del 30.12.2015, supplemento ordinario n. 70	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totale deducibilità dei premi di produttività erogati sotto forma di welfare</li> <li>2. Agevolazioni per le imprese in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori</li> <li>3. Aggiornamento dell'art. 51 del Tuir riguardante la determinazione del reddito da lavoro dipendente, per ampliarne le possibilità di utilizzo alla non autosufficienza e ai servizi per l'infanzia</li> <li>4. Possibilità di erogare benefit e prestazioni di welfare attraverso voucher (fino a un tetto di 258,23 €)</li> <li>5. Ampliamento del favor fiscale anche ai piani di welfare introdotti con contrattazione aziendale</li> </ol>
2017	Renzi	Legge 11 dicembre 2016 n. 232 <i>Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019 (legge di bilancio 2017)</i> in G.U. n. 297 del 21.12. 2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumento delle soglie entro cui è possibile godere dei benefici fiscali</li> <li>2. Modifica dell'art. 51 del Tuir con introduzione della possibilità di contributi e versamenti per assicurazioni contro il rischio di non autosufficienza</li> <li>3. Eliminazione delle soglie per versamenti relativi a previdenza complementare e sanità integrativa</li> <li>4. Agevolazioni fiscali anche per prestazioni di welfare definite nei contratti collettivi, territoriali e bilaterali</li> </ol>
2018	Gentiloni	Legge 27 dicembre 2017 n. 205 <i>Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 (legge di bilancio 2018)</i> in G.U. n. 302 del 29.12. 2017	Aggiornamento dell'art. 51 del Tuir, per ampliarne le possibilità di utilizzo con esenzione fiscale per le somme erogate o rimborsate al lavoratore per il costo di abbonamenti per trasporto pubblico, anche per i propri familiari (fino ad un massimo di 250 €)
2019	Conte	Legge 30 dicembre 2018, n.145 <i>Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021</i> in G.U. n. 302 del 31.12.2018, Supplemento ordinario n. 62	Destinazione di parte delle risorse del "Fondo politiche della famiglia" a conciliazione vita-lavoro e welfare familiare aziendale

Fonte: Inapp, 2019

#### **4. La detassazione dei premi di produttività e del welfare aziendale**

La normativa fiscale fin qui analizzata ha favorito lo sviluppo del welfare integrativo (aziendale e contrattuale), spesso legato negli accordi al premio di produttività e alla possibilità di convertirlo in welfare.

Secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro e Politiche sociali, alla data del 15 luglio 2019 sono state compilate 48.457 dichiarazioni di conformità redatte secondo l'articolo 5 del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 - relativo alla detassazione dei premi di produttività - presentate con la procedura prevista dallo stesso ministero per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali, che permettono la detassazione del salario di produttività e/o del welfare aziendale in virtù della normativa prevista dal 2016 e tuttora vigente.

Prendendo in considerazione la distribuzione geografica per sede legale delle aziende che hanno depositato le 48.457 dichiarazioni, il 78% è concentrato al Nord, il 16% al Centro il 6% al Sud; si tratta di un dato esattamente coincidente con il precedente, relativo al 14 marzo 2019.

Con riferimento al settore di attività economica il 58% delle dichiarazioni si riferisce ai Servizi, il 41% all'Industria e l'1% all'Agricoltura.

Se si considera invece la dimensione aziendale, il 53% ha un numero di dipendenti inferiore a 50, il 33% ha un numero di dipendenti maggiore o uguale a 100 e il 14% ha un numero di dipendenti compreso fra 50 e 99.

Sempre secondo i dati del Ministero del Lavoro, alla data del 15 luglio 2019 14.677 dichiarazioni di conformità si riferiscono a contratti tuttora attivi; di queste 11.862 sono riferite a contratti aziendali e 2.815 a contratti territoriali, come si evince dalla tabella 2 che mostra la distribuzione territoriale dei contratti attivi.

Questi dati confermano che con il termine "contrattazione di secondo livello" si intende sostanzialmente la contrattazione aziendale, date le scarse esperienze di contrattazione a livello territoriale, seppure in crescita, tenuto conto che i contratti territoriali depositati nel 2017 sono stati quasi 3.000, per una platea di 1,2 milioni di lavoratori coinvolti.

Per quanto riguarda le materie regolamentate dai contratti considerati, dei 14.677 contratti attivi, 11.809 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 8.671 di redditività, 7.211 di qualità, mentre 1.896 prevedono un piano di partecipazione e 7.802 (rispetto ai 5.352 del mese di marzo) prevedono misure di welfare aziendale (oltre il 53% del totale, per oltre 2 milioni e mezzo di lavoratori beneficiari e un valore annuo medio stimato pro capite di circa 1.450 euro).

Per le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente: 77% Nord, 16% Centro, 7% al Sud, mentre tenendo



in considerazione il settore di attività economica il 57% delle dichiarazioni proviene dai Servizi, il 42% dall'Industria e l'1% dall'Agricoltura.

Rispetto alla dimensione aziendale, la distribuzione dei contratti attivi vede un 50% con numero di dipendenti inferiore a 50, un 35% con numero di dipendenti maggiore uguale di 100, un 15% con numero di dipendenti compreso tra 50 e 99.

Tabella 2 - Distribuzione territoriale dei contratti attivi

<b>Regione</b>	<b>Aziendale</b>	<b>Territoriale</b>	<b>Totale</b>
01-PIEMONTE	1.203	224	<b>1.427</b>
02-VALLE D'AOSTA	17		<b>17</b>
03-LOMBARDIA	3.556	286	<b>3.842</b>
04-BOLZANO	57	8	<b>65</b>
04-TRENTO	153	102	<b>255</b>
05-VENETO	1.273	71	<b>1.344</b>
06-FRIULI	364	31	<b>395</b>
07-LIGURIA	257	25	<b>282</b>
08-EMILIA ROMAGNA	1.863	1.658	<b>3.521</b>
09-TOSCANA	697	149	<b>846</b>
10-UMBRIA	156	9	<b>165</b>
11-MARCHE	221	13	<b>234</b>
12-LAZIO	858	172	<b>1.030</b>
13-ABRUZZO	200	4	<b>204</b>
14-MOLISE	23	1	<b>24</b>
15-CAMPANIA	372	13	<b>385</b>
16-PUGLIA	162	13	<b>175</b>
17-BASILICATA	53	5	<b>58</b>
18-CALABRIA	85	9	<b>94</b>
19-SICILIA	203	14	<b>217</b>
20-SARDEGNA	89	8	<b>97</b>
<b>Totale</b>	<b>11.862</b>	<b>2.815</b>	<b>14.677</b>

Fonte: Ministero del Lavoro e Politiche sociali, luglio 2019

A seguito della pubblicazione del Decreto Interministeriale 12 settembre 2017, che ha riconosciuto la possibilità di accedere ad ulteriori sgravi contributivi a quelle aziende del settore privato che prevedono misure di conciliazione tra vita professionale e privata e, più in generale, interventi di welfare aziendale (con 110 milioni di euro stanziati complessivamente per queste forme di decontribuzione) è stato possibile indicare all'atto del deposito telematico

dei contratti aziendali la decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.

Secondo i dati del Ministero del Lavoro, alla data del 15 luglio 2019 risultano pervenute 3.703 dichiarazioni di conformità, di cui 2.241 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.462 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

2.251 dichiarazioni si riferiscono a contratti tuttora “attivi”, di cui 1.208 corrispondenti a depositi validi anche ai fini della detassazione e 1.043 corrispondenti a depositi validi solo ai fini della decontribuzione.

Tutti questi dati confermano un trend positivo se si pensa che, solo quattro mesi prima, sempre secondo i dati forniti dal Ministero del Lavoro e Politiche sociali relativi a marzo 2019, i contratti attivi di secondo livello che prevedevano anche misure di welfare rappresentavano il 51% del totale (con un +2% a luglio 2019).

Un trend ancora più positivo se confrontato con gli anni precedenti, laddove nel mese di novembre 2018 la percentuale di contratti di secondo livello che regolamentavano il welfare si era attestato sul 46%; a novembre 2017 il welfare aziendale ha rappresentato circa il 33% delle materie negoziate nei contratti collettivi di secondo livello; a luglio 2016 - nella prima rilevazione effettuata dal Ministero - il 17%, a conferma di quanto abbiano inciso positivamente le leggi in materia, già analizzate in precedenza.

Permangono, tuttavia, le difformità circa lo sviluppo del welfare aziendale a livello di distribuzione geografica (Nord vs. Sud), di dimensione di impresa (piccole vs. medie e grandi), e di settore di attività economica già presenti nelle precedenti rilevazioni.

Con specifico riguardo al contesto territoriale, si ritiene utile comparare la distribuzione territoriale dei contratti attivi alla data del 15 luglio 2019 con quella del 14 marzo 2019 (vedi tabella 3), in quanto pur se nella rilevazione di luglio scorso il dato percentuale sulla distribuzione geografica dei contratti attivi, per sede legale, è rimasto invariato (77% Nord, 16% Centro, 7% al Sud), è interessante segnalare alcuni significativi aumenti registrati in determinate aree territoriali.

Si fa riferimento, in particolare, al dato relativo alla regione Emilia Romagna, che risulta essere la prima regione d'Italia per l'incremento complessivo dei propri contratti attivi (da 2.152 a 3.521, pari ad un +38,9%), e che ha avuto in particolare un'impennata dei propri contratti territoriali, che sono passati in pochi mesi da 766 a 1.658 (+53,8%), mentre quelli aziendali si sono incrementati di 205 accordi.

Anche la regione Piemonte ha visto un boom dei contratti territoriali (da 86 a 224, con una variazione percentuale in quattro mesi di +61,6%), mentre quelli aziendali si sono incrementati del 26,5%, passando da 884 a 1.203, per un incremento complessivo dei contratti attivi pari al 32%.

Naturalmente tutte le regioni hanno registrato una crescita, prevalentemente dei contratti aziendali, in quanto il +2% complessivamente registrato in questi quattro mesi si è spalmato nell'intero territorio, come si evince dalla tabella seguente.

L'unico dato con segno negativo riguarda la riduzione dei contratti territoriali della regione Umbria, che sono passati da 11 a 9, pur se la variazione percentuale totale comprensiva anche dei contratti aziendali è decisamente positiva, pari a +31,5%.

Tabella 3 - Distribuzione territoriale dei contratti attivi: comparazione dati luglio- marzo 2019 e variazioni percentuali

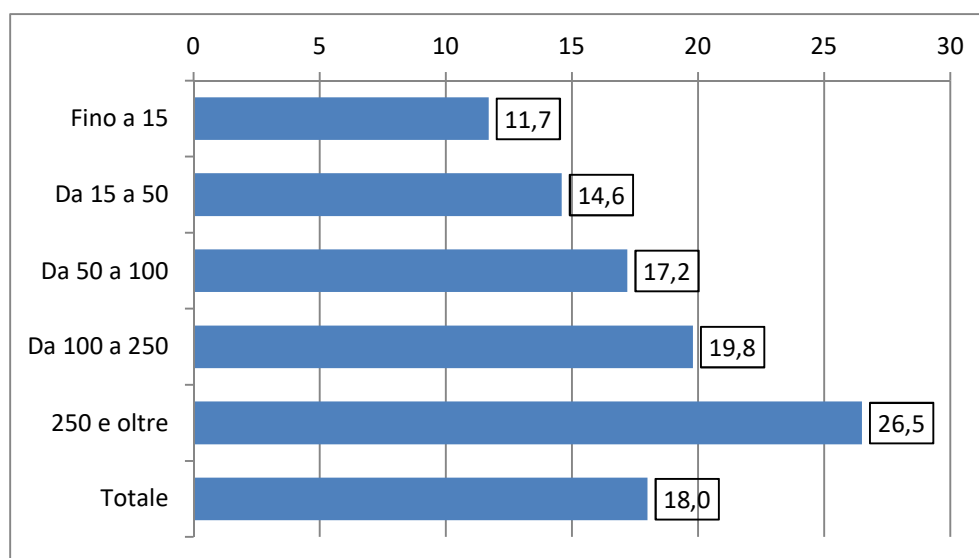
Regioni	Aziendali			Territoriali			Totale		
	lug-19	mar-19	Var. %	lug-19	mar-19	Var. %	lug-19	mar-19	Var. %
PIEMONTE	1.203	884	<b>26,5</b>	224	86	<b>61,6</b>	1.427	970	<b>32,0</b>
VALLE D'AOSTA	17	16	<b>5,9</b>	—	—	—	17	16	<b>5,9</b>
LOMBARDIA	3.556	2.678	<b>24,7</b>	286	204	<b>28,7</b>	3.842	2.882	<b>25,0</b>
BOLZANO	57	38	<b>33,3</b>	8	7	<b>12,5</b>	65	45	<b>30,8</b>
TRENTO	153	120	<b>21,6</b>	102	97	<b>4,9</b>	255	217	<b>14,9</b>
VENETO	1.273	941	<b>26,1</b>	71	55	<b>22,5</b>	1.344	996	<b>25,9</b>
FRIULI	364	248	<b>31,9</b>	31	25	<b>19,4</b>	395	273	<b>30,9</b>
LIGURIA	257	205	<b>20,2</b>	25	15	<b>40,0</b>	282	220	<b>22,0</b>
EMILIA ROMAGNA	1.863	1.386	<b>25,6</b>	1.658	766	<b>53,8</b>	3.521	2.152	<b>38,9</b>
TOSCANA	697	561	<b>19,5</b>	149	130	<b>12,8</b>	846	691	<b>18,3</b>
UMBRIA	156	102	<b>34,6</b>	9	11	<b>-22,2</b>	165	113	<b>31,5</b>
MARCHE	221	156	<b>29,4</b>	13	7	<b>46,2</b>	234	163	<b>30,3</b>
LAZIO	858	628	<b>26,8</b>	172	134	<b>22,1</b>	1.030	762	<b>26,0</b>
ABRUZZO	200	166	<b>17,0</b>	4	1	<b>75,0</b>	204	167	<b>18,1</b>
MOLISE	23	18	<b>21,7</b>	1	1	<b>0,0</b>	24	19	<b>20,8</b>
CAMPANIA	372	283	<b>23,9</b>	13	8	<b>38,5</b>	385	291	<b>24,4</b>
PUGLIA	162	116	<b>28,4</b>	13	10	<b>23,1</b>	175	126	<b>28,0</b>
BASILICATA	53	36	<b>32,1</b>	5	4	<b>20,0</b>	58	40	<b>31,0</b>
CALABRIA	85	67	<b>21,2</b>	9	7	<b>22,2</b>	94	74	<b>21,3</b>
SICILIA	203	144	<b>29,1</b>	14	8	<b>42,9</b>	217	152	<b>30,0</b>
SARDEGNA	89	64	<b>28,1</b>	8	8	<b>0,0</b>	97	72	<b>25,8</b>
<b>Totale</b>	<b>11.862</b>	<b>8.857</b>	<b>25,3</b>	<b>2.815</b>	<b>1.584</b>	<b>43,7</b>	<b>14.677</b>	<b>10.441</b>	<b>28,9</b>

Fonte: elaborazione INAPP su dati Ministero del Lavoro e Politiche sociali

Con specifico riferimento al periodo compreso tra il 18 maggio 2016 e l'11 giugno 2018, l'Inapp ha avviato uno studio di monitoraggio della detassazione del premio di risultato, sulla base dei dati delle dichiarazioni delle imprese che hanno fatto richiesta al Ministero del Lavoro del regime agevolativo.

Per quanto concerne il ricorso, previsto dalla normativa, all'erogazione del premio di risultato sotto forma di servizi di welfare aziendale, i dati dimostrano un'incidenza marginale di questa modalità: infatti, solo il 18% dei contratti collettivi cui sono riferite le istanze presentate prevede di fornire il premio sotto forma di welfare aziendale, con un'incidenza ovviamente più elevata nelle grandi imprese (rispetto alle piccole, che tuttavia ricorrono al welfare con una percentuale pari a quasi il 12%), come evidenzia il grafico 1.

Grafico 1 - Incidenza delle istanze che prevedono misure di welfare secondo la dimensione aziendale



Fonte: elaborazioni INAPP su base DB MLPS - Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato

Dal punto di vista geografico, l'incidenza delle istanze che prevedono misure di welfare aziendale è pari al 19,1% nel Nord-Ovest (grazie alla presenza di imprese di maggiori dimensioni), al 17,8% nel Nord-Est, al 17,3% al Centro e al 14,4% al Sud e nelle isole; mentre con riferimento alla distribuzione settoriale nell'industria in senso stretto il 17,3% dei contratti cui sono riferite le istanze presentate disciplina il premio di risultato sotto forma di misure di welfare aziendale, percentuale che scende all'8,6% nel settore delle costruzioni e che vede il settore dei servizi protagonista con una percentuale pari al 20,9%<sup>27</sup>.

Si tratta di dati che si riportano per completezza di informazione, ma che temporalmente non registrano i più recenti trend di sviluppo dallo scorso anno e mezzo fino ad oggi, forniti invece dagli ultimi dati del Ministero del Lavoro precedentemente analizzati.

Quanto agli elementi definiti dalla contrattazione aziendale, secondo quanto riportato dall'ultimo rapporto Ocsel sulla contrattazione decentrata 2016-2017<sup>28</sup>, salario e welfare sono

<sup>27</sup> Cfr. CENTRA M., *La detassazione del premio di risultato: le evidenze ricavate dal Repository centrale del Ministero del Lavoro* in CNEL, *XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma 6 dicembre 2018, p. 311

<sup>28</sup> BENAGLIA R., MUNNO A.R., SBARRA L., SPILLER S. (a cura di), *4° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016-2017. Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova*, 2017, p. 15. Il rapporto Ocsel (Osservatorio Contrattazione di Secondo Livello) curato dalla Cisl raccoglie ed analizza 2.196

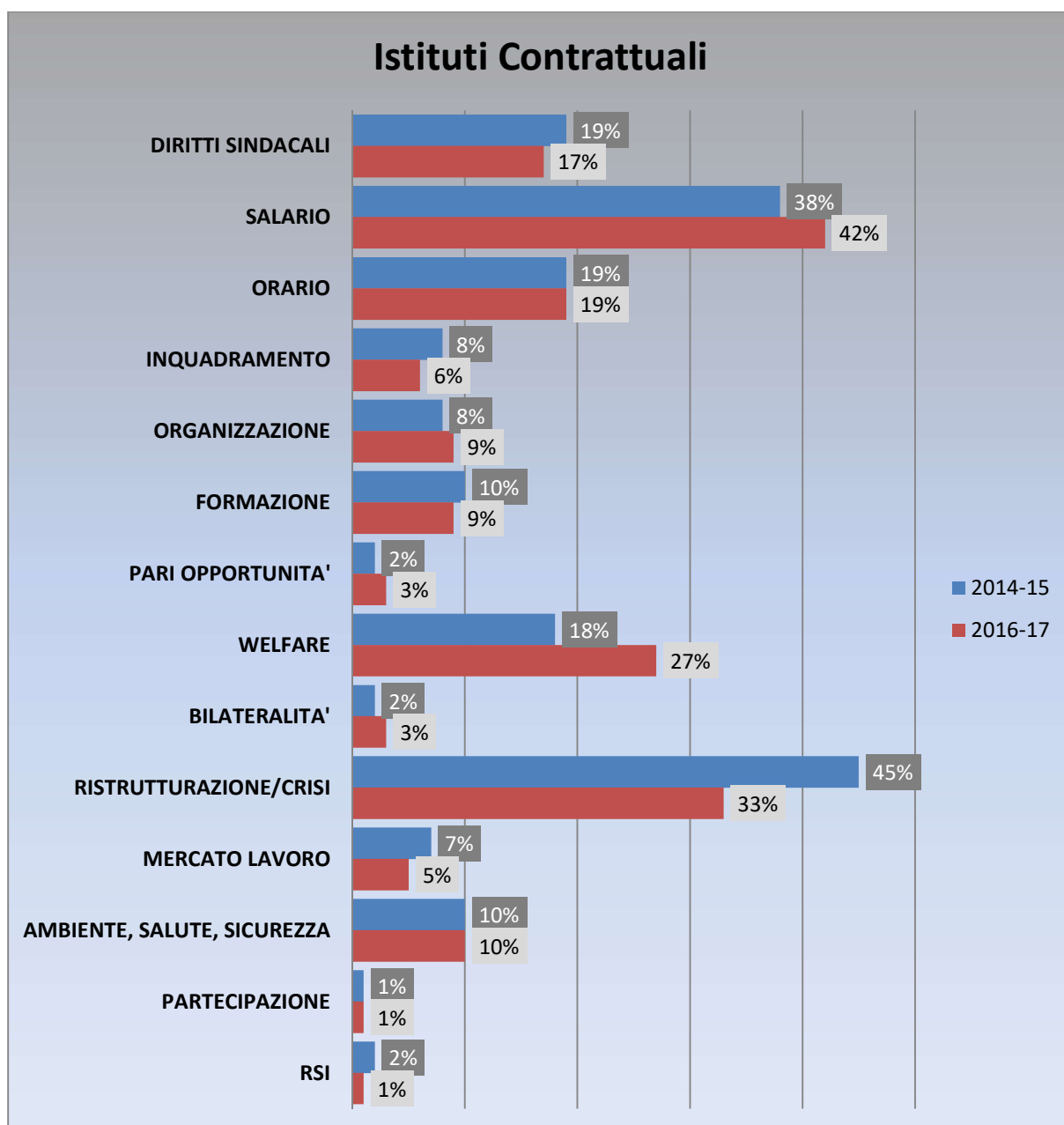
i temi più vivaci e in crescita, rispettivamente con un +4% e +9% rispetto al biennio 2014-15, a dimostrazione di un buon andamento delle imprese in generale, mentre calano fortemente gli accordi legati a situazioni di crisi (-12%).

Come si evince dal grafico 2, i contenuti della contrattazione aziendale sono ricchi ed articolati e, pur essendo molto più ampi, sono stati divisi in 14 materie principali: Diritti Sindacali, Salario, Orario, Inquadramento, Organizzazione, Formazione, Pari opportunità, Welfare, Bilateralità, Ristrutturazioni/Crisi, Mercato del Lavoro, Ambiente, Salute e Sicurezza, Partecipazione, Responsabilità sociale delle Imprese.

Grafico 2 - Frequenza delle materie oggetto di contrattazione (% a confronto sul totale degli accordi sottoscritti nei relativi anni)

---

accordi aziendali negoziati negli anni 2016 e 2017 (di cui 1.238 per il primo anno e 958 nel secondo) in 1.078 aziende che occupano 928.260 lavoratori. Si tratta non di un campione statistico, ma in ogni caso del rapporto sulla contrattazione aziendale con la più grande raccolta di accordi esistente nel nostro paese. Ocsel è una banca dati della Cisl che ad oggi registra in totale 8.526 accordi siglati negli ultimi 8 anni.



Fonte: OCSEL, Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello, 2018

Con specifico riferimento al welfare, i dati Ocsel mostrano una crescita impressionante della contrattazione in materia passata dal 18% degli accordi che prevedevano interventi sul welfare nel 2014-15 al 27% nel 2017; una crescita fortemente incentivata, come molto spesso indicato negli stessi accordi, dai vantaggi fiscali e contributivi.

Ma tali misure sono state oggetto di contrattazione aziendale quasi esclusivamente nelle realtà di più grandi dimensioni e la platea di aziende che fanno contrattazione aziendale non è cresciuta molto nonostante gli incentivi, soprattutto nelle aziende più piccole - che però connotano il nostro tessuto imprenditoriale - pur se si registrano esempi virtuosi.

È il caso del nuovo accordo aziendale triennale sottoscritto da Landoor, una micro impresa di Milano che ha siglato con le rappresentanze sindacali un'intesa che prevede misure importanti

in tema di conversione del premio di risultato in bonus per beni e servizi di welfare, interventi di work-life balance, flessibilità dell'orario di lavoro, smart working e servizi salva tempo.

Come si legge nello stesso rapporto Ocsel, "Il welfare è una materia vasta, complessa e articolata. Riguarda infatti i Fondi Integrativi, il miglioramento delle disposizioni legislative e normative, servizi Aziendali e Convenzioni.

La materia è magmatica perché alcune prestazioni hanno origine da accordi interconfederali, altre da accordi nazionali di categoria e altre ancora da accordi aziendali. Gli accordi aziendali prevedono la possibilità di migliorare quanto definito ad altri livelli oppure definiscono soluzioni in proprio.

Questa complessità rende problematica una lettura di sintesi. Tuttavia gli accordi aziendali realizzati nel 2016-17 mostrano una prevalenza a regolamentare soluzioni a livello aziendale tramite l'erogazione di servizi o la stipula di convenzioni (63%), o attraverso l'estensione e il miglioramento dei Fondi Integrativi (49%) e infine attraverso il miglioramento delle disposizioni normative e legislative (23%)<sup>29</sup>.

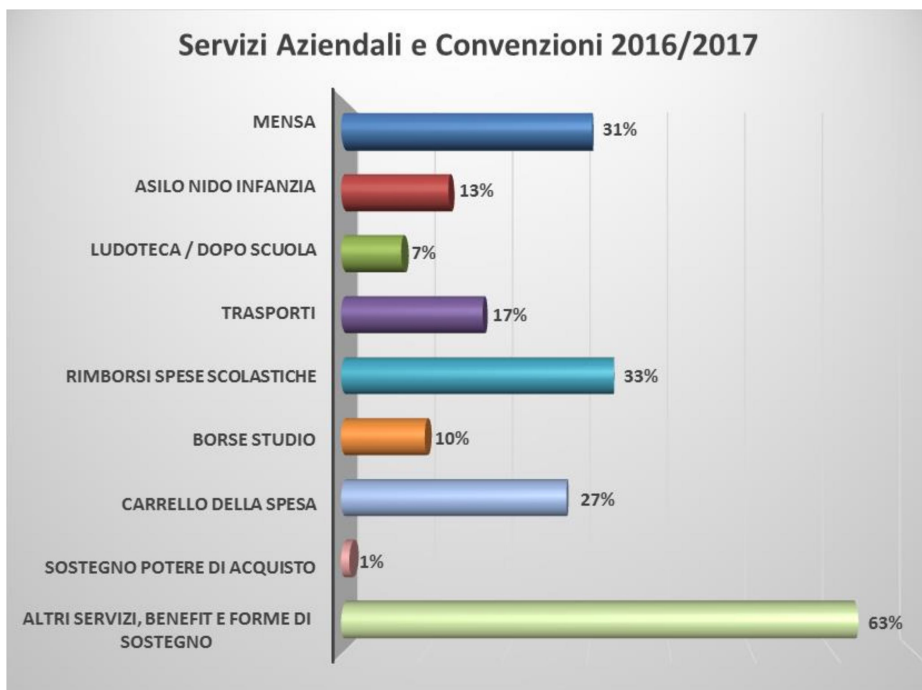
Per quanto concerne in particolare il welfare aziendale, esso sembra essere sempre più orientato alla definizione di misure di sostegno al reddito per l'acquisto di beni o servizi di welfare, come si evince dal grafico 3, che riporta la tipologia di servizi aziendali e convenzioni previste dagli accordi che hanno regolamentato l'istituto del welfare negli anni 2016-17.

Non mancano, tuttavia, esperienze di contrattazione collettiva di secondo livello maggiormente focalizzate su interventi in ottica di conciliazione vita lavorativa-vita personale e servizi più tradizionali di welfare. È il caso, ad esempio, dell'accordo siglato a luglio 2018 dalla Ferrero e Cgil, Cisl, Uil che, nel mettere al centro del sistema dei valori la Persona, prevede molteplici iniziative di work-life balance e di promozione delle pari opportunità e più in generale iniziative dirette a garantire il benessere dei lavoratori. Si tratta di un complesso e moderno sistema di welfare che si articola in servizi di assistenza e supporto in caso di problematiche di salute dei dipendenti e dei loro familiari e che dedica grande attenzione alle famiglie con diverse iniziative rivolte ai figli dei dipendenti, dall'infanzia fino alla conclusione del percorso accademico. Un sistema che, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, prevede servizi a sostegno del reddito dei lavoratori, privilegiando gli interventi a carattere sociale, solidale, mutualistico e inclusivo.

Grafico 3 - Servizi Aziendali e Convenzioni (% sul totale degli accordi che hanno regolamentato il welfare negli anni 2016-17)

---

<sup>29</sup> Così: BENAGLIA R., MUNNO A.R., SBARRA L., SPILLER S., *op. ult. cit.*, p. 44



Fonte: OCSEL, Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello, 2018

Anche l'Arnoldo Mondadori editore, nell'accordo siglato a luglio 2018 con Cgil, Cisl, Uil, dedica una specifica attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro e alle pari opportunità, oltre a prevedere per i dipendenti la possibilità di trasformare in tutto o in parte il valore del premio di risultato in welfare.

Sull'assistenza sanitaria integrativa e sulla previdenza complementare (oltre che sulla conciliazione) si focalizzano invece le iniziative articolate di welfare previste dal contratto sottoscritto a gennaio 2019 dal gruppo Abb e le rappresentanze sindacali di Cgil, Cisl, Uil, con un'integrazione a carico dell'azienda del piano sanitario di base del fondo Metasalute e con una quota annua a carico della stessa Abb di 200 euro per ciascun dipendente per il fondo di previdenza complementare Cometa.

Diversa scelta quella operata dall'azienda calabrese Callipo (nota per la produzione di tonno e altre conserve ittiche) nel protocollo siglato a marzo 2019 con la rappresentanza sindacale Fai/Cisl, in virtù del quale viene messo a disposizione degli oltre 200 dipendenti un milione di euro per affrontare spese sanitarie e familiari, per ottenere un prestito a tasso agevolato (1%) rispetto a quelli applicati sul mercato. I dipendenti potranno richiedere all'azienda un finanziamento per un importo fino a 20.000 euro, di durata da uno a cinque anni, da restituire tramite trattenute mensili in busta paga, per far fronte alle esigenze di qualsiasi natura.

Ciò nonostante, "la previsione, a favore delle voci retributive negoziate a livello decentrato, di incentivi fiscali ha sinora avuto efficacia limitata nel favorire la diffusione della contrattazione aziendale [che si attesta ancora oggi al 20%]. In tal senso ha anche giocato il fatto che gli incentivi, presenti in forma di decontribuzione dal 1997 e di detassazione dal 2008, sono stati riproposti nel tempo con interruzioni e con frequenti variazioni sia dei criteri



di eleggibilità, sia della platea dei beneficiari, sia dei redditi assoggettabili, scoraggiando l'adozione di piani di lungo periodo da parte delle imprese"<sup>30</sup>.

Le parti sociali, tramite un più diffuso ricorso alla contrattazione nazionale decentrata, hanno un ruolo importante per sostenere i redditi dei lavoratori e delle loro famiglie con la diffusione dei premi di produttività e del *welfare* aziendale stimolati dagli incentivi fiscali e contributivi previsti a livello normativo.

Ulteriori dati sul welfare integrativo, declinati in welfare aziendale e welfare contrattuale sono forniti dal primo rapporto Cgil<sup>31</sup>, già in precedenza ricordato, che si concentra su 11 aree tematiche<sup>32</sup> e che conferma per il triennio 2015-17 un 26% di negoziazione del welfare integrativo, in linea con i dati Ocsel.

L'area del welfare integrativo si articola in due parti, come si evince dal grafico 4: il welfare contrattuale, principalmente costituito da previdenza e sanità integrativa, e il welfare aziendale che a sua volta si divide in una serie di prestazioni tra cui le più rilevanti numericamente sono le Carte acquisto e buoni pasto, Mensa e Istruzione e servizi educativi.

Sulla previdenza complementare e sulla sanità integrativa si focalizzano ad esempio i contratti collettivi di secondo livello siglati dalla Lavazza e dalla già citata Abb.

Il gruppo Lavazza e le rappresentanze sindacali di Cgil, Cisl, Uil hanno previsto, nel contratto integrativo con validità dal 2018 al 2021 per lo stabilimento di Pozzilli, in provincia di Isernia, un corposo sistema di welfare aziendale che ruota attorno all'assistenza sanitaria integrativa del fondo Fasa per tutti i dipendenti dello stabilimento molisano, con costi della copertura interamente a carico dell'azienda. Un altro versante di tradizionale attenzione è quello rivolto dalla Lavazza alla promozione dello studio, con l'erogazione di borse di studio annuali destinate ai figli dei dipendenti dello stabilimento di Pozzilli e/o ai dipendenti studenti, e stage rivolti ai figli dei dipendenti che abbiano conseguito, con un'eccellente votazione finale, la laurea in economia o in ingegneria.

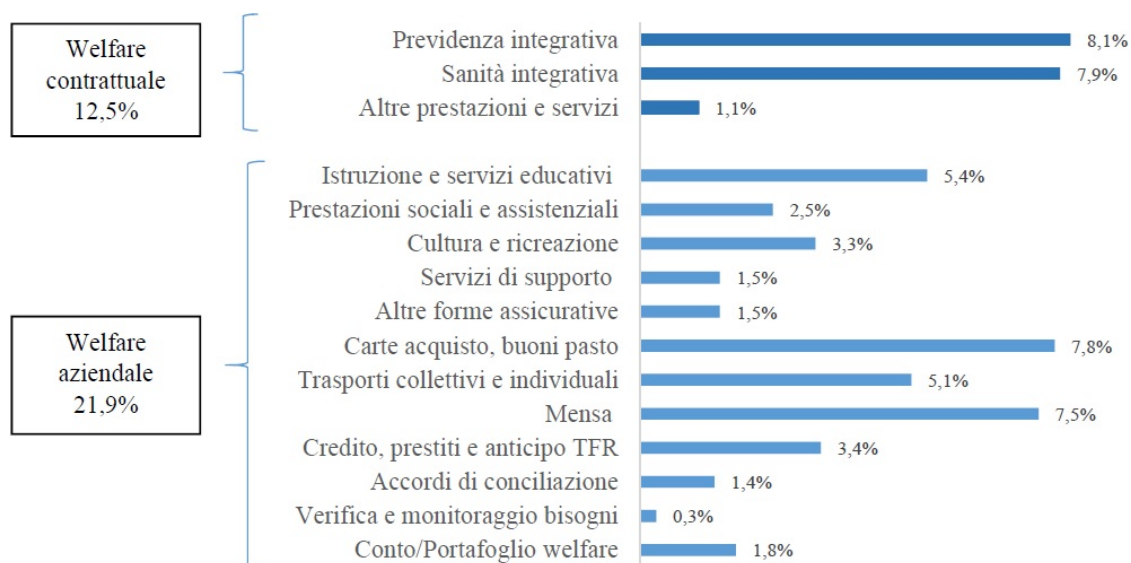
Grafico 4 - Distribuzione Istituti contrattuali e norme specifiche Welfare integrativo (% su totale degli accordi)

---

<sup>30</sup> D'AMURI F., NIZZI R. (a cura di), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia*, cit., p. 17

<sup>31</sup> CGIL, FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (2019), *op. ult. cit.*. Gli accordi presi a riferimento nel Rapporto sono complessivamente 1.700, frutto di una selezione ragionata in base a tipo di accordo, anno di stipula, zona geografica e categoria firmataria. È stato così ottenuto un insieme di accordi (che complessivamente interessano circa 1 milione di lavoratori) suddivisi tra aziendali – siglati da imprese singole, gruppi o unità produttive – e territoriali, perlopiù provinciali. L'analisi ha considerato un ciclo temporale di tre anni compreso tra il 2015 e il 2017, sulla base dell'anno di stipula.

<sup>32</sup> Le 11 aree tematiche principali sono: relazioni e diritti sindacali, trattamento economico, orario di lavoro, organizzazione del lavoro, inquadramento e formazione, welfare integrativo, occupazione e rapporto di lavoro, salute e sicurezza, diritti e prestazioni sociali, politiche aziendali e crisi industriali.



Fonte: CGIL, Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello, 2019

Un'altrettanta attenzione alle prestazioni di istruzione e servizi educativi si riscontra, sempre a titolo esemplificativo, nell'accordo integrativo siglato a Milano a gennaio 2017 dalla Danone e dalla struttura territoriale di Fai-Cisl e in quello sottoscritto anch'esso a gennaio 2017 dalla ditta Ondulati Santerno e dalle maestranze dei dipendenti della stessa azienda (rappresentate dalla RSU aziendale assistita dal Slc-Cgil) relativo allo stabilimento di Fontevivo, in provincia di Parma.

L'area che risulta maggiormente ricorrente nel primo rapporto della Cgil sulla contrattazione di secondo livello è quella del trattamento economico, con particolare riferimento all'istituto del premio di risultato, presente più diffusamente negli accordi delle imprese del Nord, in quelle manifatturiere e in quelle di più grandi dimensioni. La notevole ricorrenza del premio è in larga misura conseguenza della possibilità di detassare l'importo erogato grazie alla legge 208/2015 in precedenza analizzata: di fatto oltre tre quarti degli accordi sul premio analizzati prevede un riferimento alla detassazione. La possibilità di convertire il premio in welfare offre ai lavoratori, soprattutto nelle grandi aziende, un'ampia scelta di beni, servizi e prestazioni, mentre nella maggioranza delle altre imprese si concentra su "equivalenti" salariali quali buoni acquisto e carrelli della spesa.

Naturalmente ogni accordo tra parti sociali prevede specifiche caratteristiche di gestione del premio di risultato e modalità di conversione in welfare. Ad esempio il contratto integrativo aziendale per il 2018-2020, sottoscritto ad ottobre 2017 dal gruppo Ferretti di Forlì e le rappresentanze sindacali unitarie assistite dalle organizzazioni sindacali Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil, fa espresso riferimento alla possibilità che l'erogazione del premio di risultato avvenga tramite gli istituti del welfare, specificando che ciascun lavoratore con accesso

all'istituto potrà scegliere liberamente di farsi erogare in welfare fino al 50% del premio a lui spettante.

La Lamborghini, nel recente contratto integrativo e di partecipazione per il 2019-2022 siglato a luglio 2019 a Sant'Agata Bolognese con la rappresentanza sindacale unitaria assistita dalla Fiom-Cgil e dalla Fim-Cisl, prevede invece la possibilità di estendere la conversione volontaria del premio di risultato in flexible benefits sino ad un massimo di duemila euro lordi.

Un tetto alla facoltà per i lavoratori di convertire in una o più misure di welfare le somme di danaro corrispondenti al premio di risultato è fissato anche dall'accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale siglato a Torino a marzo 2019 tra la società Alpitour e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil nazionali e territoriali. L'accordo stabilisce, infatti, che è possibile convertire totalmente soltanto la prima parte del premio relativa ai 230 euro lordi per dipendente. Azienda e sindacati concordano poi sull'opportunità di valutare successivamente l'estensione dell'applicazione del welfare aziendale anche al restante importo oltre alla suddetta prima parte di premio di risultato.

La Ferrero, invece, nel già citato accordo integrativo del 2018, ha previsto di attivare un gruppo di progetto non negoziale al fine di valutare l'effettivo interesse dei lavoratori verso l'opportunità di convertire il premio di risultato in servizi di welfare. Tale gruppo avrà il compito di definire a livello nazionale un progetto quadro relativo alle prestazioni per le quali il dipendente potrà destinare la quota retributiva destinata a tale scopo, che le parti hanno già definito non potrà eccedere il 30% del valore previsto per l'intero premio di performance.

Come viene rilevato "Peraltro, nei testi di accordo sono spesso trascurati i contenuti del paniere di welfare – ovvero la qualità sociale dell'offerta – e le modalità di erogazione, le quali di fatto non fanno parte dei temi negoziati e, presumibilmente, rientrano nelle prerogative delle funzioni aziendali di gestione del personale"<sup>33</sup>.

La qualità sociale dell'offerta non è di sicuro trascurata dal gruppo Barilla che, nell'accordo siglato con le rappresentanze sindacali a settembre 2018, ha inteso intervenire con azioni tangibili e specifiche per consolidare ed ampliare le misure di welfare, decidendo di investire e valorizzare nuove risorse economiche nello sviluppo di servizi di natura sanitaria, previdenziale e sociale a favore dei dipendenti. Per quanto concerne in particolare le forme di intervento a sostegno dell'area sanitaria, in virtù della contrattazione di secondo livello l'azienda procederà al versamento di un importo pari a 50 euro annuali per l'anno 2019 e 100 euro annuali per gli anni 2020 e 2021. Tali importi saranno versati in dodici rate mensili, pro-quota, per ogni dipendente iscritto al Fondo di Solidarietà Interna R. Barilla ovvero al Fondo contrattuale FASA, per prestazioni di natura sanitaria ulteriori rispetto a quelle già erogate. Con riferimento, invece, all'area previdenziale, al fine di valorizzare ed incentivare

---

<sup>33</sup> CGIL, FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (2019), *op. ult. cit.*, p. 11.

l'iscrizione al Fondo di previdenza integrativa di settore (Alifond), la Barilla si è impegnata a versare nell'anno 2019 un contributo aggiuntivo individuale rispetto a quello previsto dal vigente CCNL dell'Industria Alimentare pari a 50 euro. Quanto, infine, all'area sociale, viene prevista la possibilità di convertire in misure di welfare sociale prioritariamente individuate nelle aree di previdenza, assistenza sanitaria, studio e genitorialità, fino ad un massimo del 30% del valore del premio di produzione per obiettivi. Le parti firmatarie dell'accordo, al fine di valorizzare tale strumento, concordano che la Barilla riconosca un ulteriore versamento del 10% sulla quota di premio destinata dal dipendente ed effettivamente fruita in misure di welfare sociale.

Anche la Technogym, azienda leader nel mondo per attrezzature da palestra e fitness, nell'accordo integrativo aziendale siglato a luglio 2018 con le rappresentanze di Cgil, Cisl, Uil ha convenuto di incrementare del 20% il valore del welfare individualmente convertito in servizi di welfare dai lavoratori beneficiari del premio di risultato. Ciò naturalmente allo scopo di consentire una più ampia realizzazione degli obiettivi del welfare aziendale. Pertanto, nel 2018 l'importo individuale per prestazioni di welfare è stato pari a 275 euro annui, mentre nel 2019 è ammontato a 300 euro e nel 2020 crescerà a 325 euro annui.

La Lavazza, richiamata in precedenza, oltre alle iniziative di welfare già analizzate nel campo dell'assistenza sanitaria integrativa e della promozione dello studio, ha altresì confermato nell'ultimo contratto integrativo l'erogazione del nuovo premio per obiettivi in favore di tutti i dipendenti dello stabilimento di Pozzilli, eccetto i dirigenti, per un importo pari a 250 euro in buoni spesa. Si tratta di un intervento finalizzato a favorire il potere di acquisto dei dipendenti. Viene anche confermata la convenzione stipulata con la finanziaria Cofincaf per la concessione di finanziamenti personali a condizioni di tasso agevolato ai dipendenti del gruppo.

Uno scenario, quindi, in movimento che non può che essere accolto positivamente per l'attenzione rivolta al tema del welfare, ma che si auspica possa svilupparsi in un futuro impegno delle imprese verso l'adozione di un vero e proprio piano di welfare, per scongiurare il rischio che queste previsioni contrattuali – anche per l'entità dei loro importi - si possano concentrare e limitare all'erogazione ai dipendenti di *fringe benefits* che non rispondono ai loro bisogni sociali e che sono cosa diversa dagli interventi di welfare in senso stretto.

## **5. Un modello di contrattazione aziendale che rafforza la responsabilità sociale e il welfare: il caso Luxottica**

Lo scorso 21 giugno 2019 è stato siglato tra Luxottica e le organizzazioni sindacali di categoria della Cgil, Cisl e Uil un nuovo accordo integrativo aziendale che, oltre a tanti altri contenuti, rafforza in modo bilaterale la responsabilità sociale d'impresa e il welfare

aziendale, attraverso un forte impegno nell'ampliamento delle aree di intervento con investimenti crescenti.

Già nel preambolo dell'accordo viene sottolineato come negli ultimi 10 anni sia stato costruito un positivo dialogo in Luxottica tra azienda e parti sociali, testimoniato dagli obiettivi sempre più sfidanti degli accordi aziendali e dalla costruzione di un vero e proprio sistema di welfare aziendale. In particolare, tra i più importanti risultati raggiunti negli ultimi tre anni:

- è stato distribuito ai dipendenti un premio di risultato costantemente in crescita;
- per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, l'indice di frequenza degli infortuni correlati all'attività lavorativa è costantemente migliorato grazie ai costanti investimenti dell'azienda per ammodernare il proprio parco macchine/automazioni;
- in materia di welfare aziendale, Luxottica ha distribuito a favore dei dipendenti circa 30.000 carrelli della spesa, con un indice di gradimento medio del 99%, ha consegnato oltre 45.000 testi scolastici gratuiti, ospitato quasi circa 2.000 figli di dipendenti presso il campus estivo internazionale di Bibione, così come ha assicurato la copertura sanitaria a oltre 20.000 nuclei familiari.

La responsabilità sociale d'impresa è significativamente incardinata tra i principi ispiratori del nuovo accordo con l'esplicito riferimento al riconoscimento, da parte delle parti sociali firmatarie, dell'importanza di promuovere uno sviluppo sostenibile dell'economia, con particolare riferimento alla tutela dell'ambiente e al legame con i contesti sociali in cui operano. In particolare, le parti individuano i seguenti ambiti di intervento in cui far ricadere iniziative di responsabilità sociale:

- la diffusione del Codice Etico, tale da garantirne la corretta comprensione e lo sviluppo di comportamenti virtuosi coerenti ad esso ispirati;
- la promozione della sicurezza sul lavoro;
- l'impegno dei fornitori a rispettare le leggi e i regolamenti locali;
- la valorizzazione della diversità e la non-discriminazione (es. genere, età, religione, etnia, stato civile, disabilità);
- la conciliazione tra lavoro e vita privata e l'agevolazione dell'attività di volontariato;
- il welfare integrativo;
- l'impegno a ridurre i principali impatti ambientali e la progressiva sprechi;
- il rafforzamento del rapporto con il territorio e le comunità locali;
- i progetti umanitari e di solidarietà;
- la verifica delle condizioni per la realizzazione di un bilancio sociale.

Con specifico riguardo alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'intesa consente a tutti i lavoratori di scegliere, su base volontaria, una flessibilità oraria di lavoro attraverso un part-time incentivato sperimentale, con busta paga quasi invariata, ma contando su orari ridotti nei periodi di bassa stagione per incrementare il proprio tempo

libero, in modo da favorire il work-life balance, come avviene nel modello tedesco e nelle prime moderne sperimentazioni avviate nel nostro paese.

È previsto nell'accordo anche un significativo ampliamento dei diritti individuali dei lavoratori rispetto alle previsioni normative in materia, con particolare riguardo: ai permessi sia di paternità, che per l'inserimento dei figli nell'asilo nido e per la cura dei figli; ai congedi parentali; al rientro dalla maternità; alla banca ore etica; ai servizi accessori per il benessere in azienda previsti secondo le esigenze emerse dall'indagine di clima; ai permessi per il diritto allo studio e a iniziative specifiche a sostegno dello studio e della formazione continua. Con riferimento a quest'ultimo tema, le parti hanno convenuto che le ore annue previste dal CCNL vigente (articoli 58 e 59) a sostegno della formazione continua e facilitazioni a lavoratori studenti, non utilizzate nell'anno di riferimento, potranno essere convertite in borse di studio a beneficio dei figli dei dipendenti, a sostegno di percorsi di formazione nell'ambito della cultura digitale, fino ad un controvalore lordo massimo complessivo di 20.000 ore (riferito al 3° livello CCNL occhialeria) nel periodo di vigenza di quest'ultimo contratto, all'interno del programma Welfare aziendale.

Per quanto concerne più in generale il sistema Welfare di Luxottica, il nuovo contratto integrativo aziendale mira ad ampliarne le aree di intervento con investimenti sempre più rilevanti.

L'insieme di tutele in azienda è strutturato attorno a due istituti definiti dalla contrattazione aziendale a vantaggio dei lavoratori, istituti dei quali ci si avvale per contribuire a migliorare il benessere dei lavoratori sia nel luogo di lavoro che nell'ambito familiare: il welfare aziendale e la Cassa di solidarietà.

L'istituto del welfare aziendale si fonda sul Comitato Governance del Welfare, che è il soggetto bilaterale di relazioni industriali istituito a seguito dell'accordo sulla istituzione del Welfare aziendale, con compiti di:

- individuare e sostenere attivamente la realizzazione di interventi gestionali utili a conseguire migliori performance organizzative da cui ricavare risorse finanziarie da investire in programmi di welfare aziendale;
- decidere l'allocazione di tali risorse finanziarie in funzione delle necessità dei dipendenti, in base a criteri scientifici di ottimizzazione dell'investimento (accordo Welfare).

Il Comitato si avvale del supporto di un Comitato tecnico-scientifico preposto a predisporre dati e analisi di natura socio-economica per garantire la piena efficacia del sistema welfare in azienda.

La Cassa di solidarietà aziendale è l'altro istituto che le parti sociali prevedono nella contrattazione aziendale, che opera in modo coordinato con il suddetto sistema Welfare nel rispetto delle specifiche finalità, al fine di evitare dispersioni, sovrapposizioni di interventi e concorrenze improprie.

Il nuovo contratto richiama integralmente il testo di cui all'accordo integrativo aziendale del 2006: "Dal gennaio 2003 la "Quota C.d.S." mensile di 2,6 euro viene aumentata di 1,5 euro lordi a 4,1 euro lordi mese. Tale somma viene erogata in busta paga a ogni lavoratore iscritto alla Cassa di Solidarietà e non viene computata su nessun istituto legale o contrattuale diretto, indiretto o differito ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto. L'azienda trattiene mensilmente dalla busta paga dei lavoratori iscritti l'ammontare netto deliberato dall'assemblea della Cassa di Solidarietà, importo che verrà quindi versato alla Cassa di Solidarietà medesima".

Al fine di rendere sempre più forte l'azione di responsabilità sociale, le parti intendono definire un metodo di lavoro che permetta di elaborare proposte su cui aprire un eventuale confronto con le istituzioni locali del territorio in cui sono situate le sedi aziendali. Le proposte elaborate potranno essere presentate in appositi incontri con i responsabili delle istituzioni locali. Questo a conferma di quanto il rapporto con il territorio sia un elemento qualificante di Luxottica.

## **6. Un modello di contrattazione territoriale: il progetto Welfare per le Pmi del distretto di Prato**

Il progetto Welfare per le PMI rappresenta la prima sperimentazione di welfare distrettuale nel nostro paese, un modello di bilateralità tra le parti sociali per i lavoratori del distretto pratese che si fonda su un accordo negoziale sottoscritto il 28 gennaio 2013 dall'Unione industriale di Prato e le rappresentanze sindacali di Cgil, Cisl e Uil, insieme alle rispettive federazioni di categoria Filctem, Femca, Uiltec.

Le parti, in collaborazione con la Regione Toscana e la Camera di commercio di Prato, hanno attivato attraverso la contrattazione territoriale di secondo livello un sistema di welfare distrettuale per le oltre 9 mila aziende del settore tessile nel territorio (di cui 5 mila artigiane), soprattutto micro e piccole imprese che contano oltre 9 mila dipendenti.

Il progetto è nato nel 2014 sulla base delle Linee guida definite dalle parti sociali a settembre 2013. Gli obiettivi dell'iniziativa, partita con cento aziende pilota, sono quelli di liberare risorse per i lavoratori, con la massima valorizzazione dei compensi derivanti dalla contrattazione di secondo livello e il relativo incremento del loro potere d'acquisto, e di aumentare la produttività delle aziende, con un beneficio generale per l'intera economia del territorio.

Si tratta di un esempio concreto di coesione sociale e di cooperazione tra le parti sociali possibile grazie a un accordo bilaterale che mira a un incremento della produttività e della competitività aziendale e dell'economia locale che passi attraverso un miglioramento della qualità di vita dei lavoratori e il sostegno al loro potere di acquisto.

Il modello si fonda su due fonti di finanziamento: 1) una corresponsione come corrispettivo welfare (prestazioni, beni, servizi ricompresi dai comma 2 e 3 dell'articolo 51 TUIR, in precedenza analizzato) delle erogazioni annuali derivate dalla contrattazione collettiva di secondo livello; 2) convenzioni con operatori, esercizi commerciali e strutture di servizio del territorio, per accedere a beni, prestazioni e servizi a prezzi calmierati.

Mediante accordi tra le organizzazioni datoriali e sindacali viene identificata la parte della retribuzione variabile da destinare a beni e servizi di welfare; le imprese aderenti all'iniziativa mettono un budget a disposizione dei propri lavoratori, una premialità sulla quale non grava il cuneo fiscale, una somma defiscalizzata destinata ai lavoratori per usufruire di convenzioni per beni o servizi.

Questo modello genera un duplice vantaggio:

- per il lavoratore, con la massimizzazione del proprio potere d'acquisto, in quanto i benefit di cui può godere spaziano da sconti e agevolazioni sull'acquisto di beni di consumo ai servizi sanitari di cui poter usufruire grazie a una serie di convenzioni a livello nazionale e locale, a rimborsi di spese sostenute a vario titolo direttamente in busta paga (libri scolastici, assicurazione auto, retta dell'asilo nido e molte altre spese);
- per il datore di lavoro, dato che con l'erogazione del corrispettivo welfare può usufruire delle agevolazioni normative previste, sostenendo un costo inferiore a quello del premio monetario.

Le tipologie di convenzioni e servizi di cui possono beneficiare i lavoratori, attivabili mediante un sistema ad hoc on line realizzato dalla società Eudaimon, comprendono grande distribuzione, strutture sanitarie, centri di formazione, assistenza sociale e sanitaria, cura della persona, attività ricreative e culturali, viaggi, assistenza domiciliare ad anziani e malati.

Il welfare contrattuale territoriale concertato tra le parti sociali coinvolge i più importanti stakeholder del territorio, individuati sull'apposito sito internet dedicato al progetto (piattaforma Crescere) ripartiti per specifiche aree di acquisto.

Questo modello di welfare consente a molti lavoratori di piccole e medie imprese di usufruire degli stessi benefici offerti dalle grandi imprese ai propri dipendenti e rappresenta un modello di intervento ideale per la realizzazione del welfare aziendale nelle piccole imprese, che agiscono come un'unica grande azienda con evidenti benefici per il singolo dipendente e ricadute positive sul benessere organizzativo delle singole imprese e la coesione sociale del territorio.

Nell'ambito del distretto di Prato la Euffedue, un'azienda meccanotessile di 40 dipendenti, ha firmato ad aprile 2018 un accordo di secondo livello con la Fiom-Cgil che introduce la trasformazione del premio di risultato in servizi e prestazioni di welfare, la cui erogazione passa attraverso una piattaforma on-line che prevede le tipologie di cui agli artt. 51 e 100 TUIR.



## **7. Un modello di contrattazione regionale settoriale: il Fondo WILA**

In attuazione degli accordi interconfederali regionali dell'artigianato, l'ultimo dei quali sottoscritto il 25 marzo 2015, è stato costituito il 31 luglio 2015 il fondo di welfare integrativo lombardo intercategoriale dell'artigianato denominato W.I.L.A., i cui soci fondatori sono le organizzazioni imprenditoriali Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI e le organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil della Lombardia.

W.I.L.A. è il fondo per i lavoratori dipendenti dell'artigianato e delle imprese che applicano i seguenti sette contratti collettivi regionali di lavoro (CCRL) degli specifici settori dell'artigianato in vigore nelle aree:

- Legno e Lapidei;
- Acconciatura, Estetica e Centri benessere;
- Chimica – Ceramica;
- Alimentari e Panificazione;
- Comunicazione;
- Tessile Moda;
- Meccanica.

Il Fondo, con sede a Milano presso la sede dell'Ente bilaterale regionale lombardo dell'artigianato, ha scopo sociale e, ai sensi del già analizzato art. 51 comma 2 del TUIR, scopo sanitario e assistenziale. Eroga ai propri iscritti e agli aventi diritto prestazioni di sanità integrativa, di carattere assistenziale e di carattere sociale, in particolare:

- prestazioni sociali a rilevanza sanitaria;
- prestazioni sanitarie a rilevanza sociale;
- prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabili;
- cure odontoiatriche;
- ogni altro intervento finalizzato a garantire il benessere sanitario e psicofisico degli iscritti.

Le imprese con almeno un'unità operativa situata nella regione Lombardia e che applicano uno dei suddetti CCRL dell'artigianato, in virtù delle specifiche disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa e sociale, sono tenute a aderire al fondo e iscriverne:

- i lavoratori dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti;
- i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore o pari a 12 mesi.

Trattandosi di un Fondo nato a seguito di una disposizione contrattuale, è previsto che sia una forma obbligatoria.

La contribuzione dovuta per ciascun lavoratore è di cinque euro mensili.

Sono escluse dal versamento al fondo le seguenti tipologie di lavoratori:

- a chiamata che, nel mese di riferimento per i versamenti, non prestino la loro opera e per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità;
- a domicilio, esclusivamente in relazione ai mesi per i quali non vi siano commesse;
- a termine, con contratti instaurati per durate inferiori a 12 mesi;
- in aspettativa non retribuita;
- di età superiore a 66 anni e 6 mesi;
- inquadrati nel contratto collettivo regionale di lavoro delle pulizie, dell'edilizia e dell'autotrasporto.

Come previsto nei CCRL, oltre ai dipendenti potranno aderire al Fondo W.I.L.A. i datori di lavoro, su base volontaria da definire attraverso un apposito accordo interconfederale regionale.

Va sottolineata la natura intercategoriale di questo fondo con caratteristiche mutualistiche, che rappresenta una dimensione tipica della bilateralità artigiana in ambito sanitario, che la caratterizza da quanto accade in ambito industriale, dove ogni categoria/settore ha il proprio fondo sanitario di riferimento.

### **Considerazioni conclusive**

Alcune considerazioni sugli effetti del welfare contrattuale, ovvero del welfare rivolto ai lavoratori sulla base di accordi siglati tra le aziende e le rappresentanze sindacali, devono necessariamente essere sviluppate.

Se, infatti, risulta evidente come questa tipologia di welfare indiscutibilmente integri ed ampli prestazioni e servizi rivolti ai lavoratori, con chiari risvolti positivi anche per la sostenibilità finanziaria del welfare pubblico e con ritorni in termini di produttività e competitività per le aziende, al contempo va evidenziato come essa porti tuttavia con sé e possa accentuare differenze e diseguaglianze tra i lavoratori in merito alla scelta e alla stessa fruibilità di interventi di welfare.

Alcune di queste storture e frammentazioni sono già evidenti nel welfare pubblico con riferimento alle diseguaglianze sociali dei cittadini rispetto a vari servizi (basti pensare al sistema pensionistico – penalizzante per i più giovani - e alle politiche passive del lavoro), ma il welfare occupazionale sembra averle accentuate. Ci si riferisce, in particolare, ai seguenti ambiti:

- Il territorio, con una evidente diversa diffusione e sviluppo di forme di welfare aziendale concentrate al Centro Nord rispetto al Sud d'Italia<sup>34</sup>.
- Il settore economico, con una netta affermazione del welfare rivolto ai lavoratori nel terziario avanzato, nei settori forti dell'industria manifatturiera e nel campo della produzione di energia rispetto agli altri settori merceologici.
- La dimensione dell'impresa, che vede la grande impresa protagonista del welfare rispetto alla piccola e media industria (pur se prevalente nel nostro paese), anche in considerazione del fatto che la contrattazione di secondo livello, secondo quanto confermato anche dall'Istat, si sviluppa principalmente nelle imprese con oltre 250 addetti.
- La natura del contratto di lavoro, con prestazioni di welfare privato essenzialmente su misura per il lavoratore con contratto a tempo indeterminato e con esigue forme di copertura rivolte anche ai lavoratori a tempo determinato o in mobilità.
- La qualifica lavorativa, con dirigenti e quadri che godono di un'ampia gamma di prestazioni e servizi e che prediligono molto più massicciamente interventi tradizionali e sociali di welfare (quali ad esempio previdenza e sanità integrativa) rispetto agli impiegati e agli operai, che sovente utilizzano i più generici benefits per alleviare la spesa familiare.
- La collocazione settoriale, che vede più dinamiche e plurali le esperienze di welfare promosse nelle imprese private rispetto a quelle messe in campo nel settore pubblico<sup>35</sup>.

Il rischio, dunque, è che tale welfare possa indirettamente accentuare la frammentazione e la dualizzazione del nostro sistema pubblico di protezioni sociali, che vede ampie fasce di cittadini meno abbienti rinunciare ad esempio addirittura alle cure sanitarie a fronte di una vera e propria contemporanea esplosione di fondi sanitari privati cui accedono quasi esclusivamente i livelli apicali dei lavoratori.

Tenuto conto di questi aspetti e nonostante queste differenze, che non toccano soltanto lo specifico ambito di indagine, non vi è alcun dubbio che il recente incremento della contrattazione del welfare aziendale sin qui analizzato sia un segnale importante da accogliere con positività, a testimonianza di come il dialogo costruttivo tra le parti sociali abbia indirizzato le stesse verso questa nuova strada contrattuale, incentivata come si è detto dal favor normativo.

Ancora oggi, però, la contrattazione di secondo livello è secondaria, per diffusione, e subordinata, nella sua valenza, alle disposizioni definite dalla contrattazione collettiva di primo livello, a rilevanza nazionale.

---

<sup>34</sup> Così: BENAGLIA R., MUNNO A.R., SBARRA L., SPILLER S., *op. ult. cit.*; CGIL, FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (2019), *Primo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, p. 1 ss.

<sup>35</sup> Cfr.: PAVOLINI E., ASCOLI U., MIRABILE M.L., *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino Bologna, 2013, pp. 258 ss.

Servirebbe invece più contrattazione di secondo livello per rafforzare la contrattazione collettiva di prossimità e renderla un laboratorio di innovazione dei processi di organizzazione del lavoro (si pensi all'orario di lavoro, al work-life balance), un volano di sviluppo dei territori, delle imprese, dei lavoratori.

Incoraggianti, in tale direzione, sono le esperienze via via crescenti di contrattazione del welfare anche nelle piccole imprese e nelle medie attraverso accordi di secondo livello che non si limitano a una negoziazione economica del premio di risultato, ma che spesso introducono interventi di *work-life balance* e altri servizi di welfare in senso stretto quali ad esempio assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, borse di studio e stage per i figli dei dipendenti, prestiti agevolati.

## **Bibliografia**

- AA.VV. (2012), *Welfare Contrattuale e Aziendale. Dimensioni e dinamiche in Italia e in Europa*, in *Rivista delle politiche sociali*, n. 3
- AMBRA M.C. (2016), Come rendere più inclusivo il welfare contrattuale e aziendale, in *La Rivista delle politiche sociali*, n. 1, pp. 197-211
- ARLATI C. (2013), *Piccola Guida ai premi defiscalizzati* in Bollettino Adapt, aprile 2013
- BENAGLIA R., MUNNO A.R., SPILLER S. (a cura di) (2017), *3° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata. Caratteristiche e tendenze della contrattazione di 2° livello negli anni 2015-2016: la contrattazione decentrata supera la crisi*, <<https://www.cisl.it/attachments/article/6145/Rapporto%20OCSEL%2020152016%20DEFINITIVO.pdf>>
- BERETTA L. (2016), “*Il welfare aziendale dalla teoria alla pratica*” in I quaderni, n. 68 Commissione Lavoro, p. 11 ss.
- CENTRA M. (2018), *La detassazione del premio di risultato: le evidenze ricavate dal Repository centrale del Ministero del Lavoro in CNEL, XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma 6 dicembre 2018, pp. 311 ss.
- CENTRO EINAUDI (2015), *Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia*, Torino
- CGIL, FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO (2019), *Primo Rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma gennaio 2019
- CNEL (2018), *XX Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2017-2018*, Roma 6 dicembre 2018
- D'AMURI F., NIZZI R. (a cura di) (2017), *I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia, Questioni di Economia e Finanza*, Banca d'Italia, Eurosystem, n. 416, dicembre 2017

- GALANTINO L. (2014), *Diritto sindacale*, Giappichelli Torino
- GRANDI D., MASSAGLI E. (2014), *Relazioni industriali e welfare aziendale*, ADAPT University Press
- GRANDI D., MASSAGLI E., ZUCARO R. (a cura di) (2014), *Verso il welfare aziendale territoriale per le PMI: esempi e modelli*, in Adapt University Press 2014, pp. 111-123
- MAINO F., MALLONE G. (2016), *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in Treu T. (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa, pp. 73-112
- MALLONE G. (2013), *Imprese e lavoratori: il welfare aziendale e quello contrattuale*, in Maino F. e Ferrera M. (a cura di), *Primo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 49-81
- MELCHIORRI A., MAGRI M. (2016), *Detassazione: L'accordo interconfederale 14 luglio 2016*, Euroconference Lavoro, 19 Ottobre 2016
- PAVOLINI E., ASCOLI U., MIRABILE M.L. (2013), *Tempi moderni. Il welfare nelle aziende in Italia*, Il Mulino Bologna
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2019), *Premi di produttività: pubblicato il Report al 15 luglio 2019* <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Premi-di-produttivita-pubblicato-il-Report-al-15-luglio-2019.aspx>
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (2019), *Report sui Premi di produttività al 14 marzo 2019*, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/IV%20Report%20sui%20Premi%20di%20Produttivit%C3%A0/Report-Detassazione-premi-produttivita-18032019.pdf>
- SBARRA L., BENAGLIA R., MUNNO A.R., SPILLER S. (a cura di) (2018), *4° Rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016/2017: Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova*, <<https://www.cisl.it/osservatori/ocsel-contrattazione-di-2-livello.html>>
- TREU T. (a cura di) (2016), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa
- VICECONTE M. (1999), *La contrattazione collettiva di secondo livello*, in *Lavoro e previdenza oggi* 11/1999, p. 1991
- WELFARE INDEX PMI (2019), *Il welfare aziendale fa crescere l'impresa. Rapporto 2019* <<https://www.welfareindexpmi.it/rapporto-2019/>>

## Riferimenti normativi

Legge 24 dicembre 2007 n. 247, *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*, in G. U. n. 301 del 29.12.2007

Legge 28 giugno 2012 n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del Mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, in G.U. Serie generale n. 153 del 3.7.2012, Supplemento ordinario n. 136

Legge 28 dicembre 2015 n. 208, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)*, in G.U. n. 302 del 30.12.2015, Supplemento ordinario n. 70

Legge 11 dicembre 2016 n. 232, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019 (legge di bilancio 2017)*, in G.U. n. 297 del 21.12. 2016

Legge 27 dicembre 2017 n. 205, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 (legge di bilancio 2018)*, in G.U. n. 302 del 29.12. 2017

Legge 30 dicembre 2018, n.145, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021* in G.U. n. 302 del 31-12-2018, Supplemento ordinario n. 62

Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), D.P.R. n. 917 del 22 dicembre 1986 e relativi aggiornamenti, in Altalex.com