



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI UDINE**



**REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA**

# **Il *welfare* aziendale a servizio di un lavoro di cui “nessuno si cura”**



**Massimiliano De Falco**

**Assegnista di ricerca nell'Università di Udine**



# Essere lavoratore / lavoratrice e caregiver

La cura “nel” e “oltre” il lavoro:

- attività (**extra-lavorativa**) prevalentemente **femminile**
- attività **non retribuita**
- attività (spesso) **non dichiarata** al datore di lavoro
- attività che **limita gli avanzamenti di carriera**
- attività che **limita le occasioni di conciliazione vita-lavoro**



**Quale ruolo per il *welfare* aziendale?**

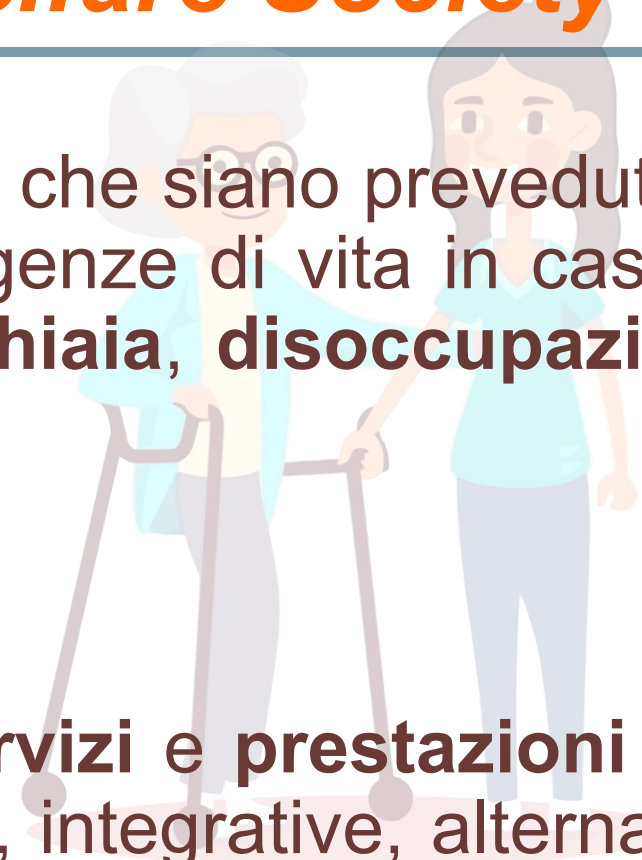


## Dal “*Welfare State*” alla “*Welfare Society*”

**Art. 38, Cost.:** «i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria»: *Welfare State*  
(sussidiarietà verticale)



Promozione (anche fiscale) di beni, servizi e prestazioni con una funzione “sociale” e redistributiva, integrative, alternative o parzialmente sostitutive del welfare pubblico e finanziate da risorse private: *Welfare Society*  
(sussidiarietà orizzontale)





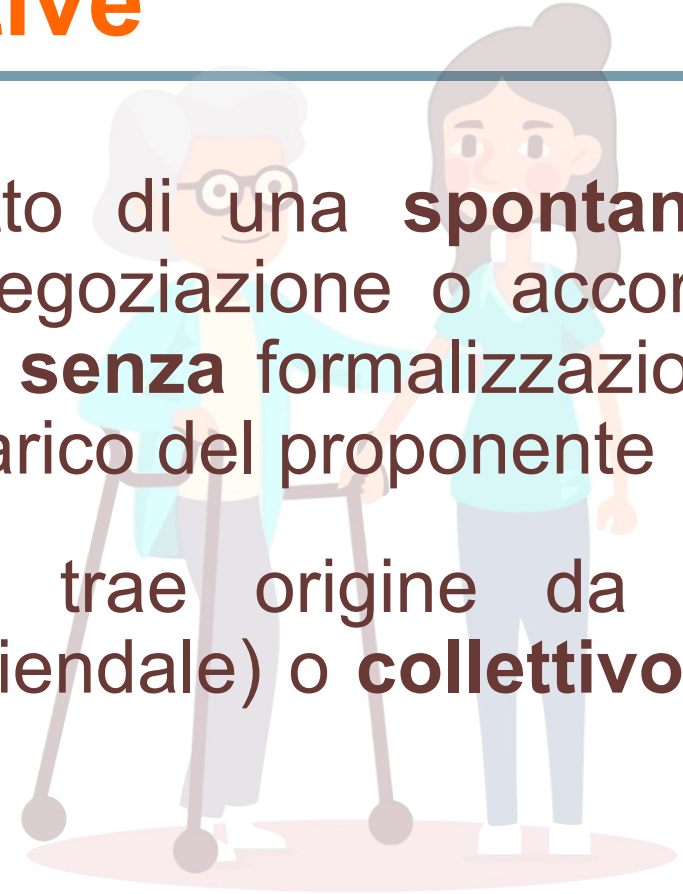
## Definizioni e “fonti” costitutive

**Welfare unilaterale (volontario)**: frutto di una spontanea iniziativa del datore, senza alcuna negoziazione o accordo con le rappresentanze dei lavoratori e senza formalizzazione in un regolamento con obbligazioni a carico del proponente

**Welfare contrattuale (obbligatorio)**: trae origine da un contratto: individuale (regolamento aziendale) o collettivo (a qualsiasi livello stipulato)



- “Fonti” costitutive:**
- 1) Atto liberale del datore di lavoro
  - 2) Regolamento aziendale (vincolante per il datore)
  - 3) Contratto collettivo (nazionale, territoriale o aziendale)





## Disciplina fiscale di riferimento (1/2)

*Ieri...*

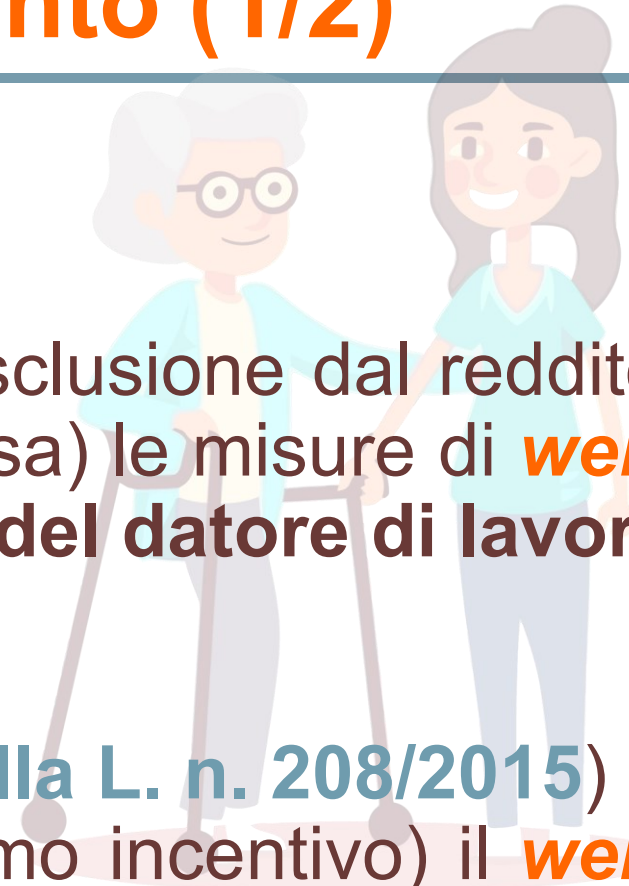
**Art. 51, T.U.I.R. (versione originaria)**

La disciplina **incentivava** (mediante l'esclusione dal reddito da lavoro dipendente e dal reddito di impresa) le misure di **welfare unilaterale**, frutto di un **atto volontario del datore di lavoro**

*Oggi...*

**Art. 51, T.U.I.R. (versione novellata dalla L. n. 208/2015)**

La disciplina **promuove** (con il medesimo incentivo) il **welfare obbligatorio**, frutto di un **regolamento aziendale vincolante** o di un **contratto collettivo** nazionale, territoriale o aziendale (e vi esclude le misure unilaterali)





## Disciplina fiscale di riferimento (2/2)

All'esito della **Riforma**, le misure di *welfare* obbligatorie (di "fonte" contrattuale, individuale o collettiva):

- (per il lavoratore) **non** concorrono alla **formazione del reddito da lavoro dipendente** (art. 51, c. 2 e 3, T.U.I.R.) e
- (per il datore di lavoro) godono della **piena deducibilità dal reddito di impresa** (art. 95, T.U.I.R.),
- **purché** siano destinate alla «**generalità**» o a «**categorie [omogenee] di dipendenti**» (art. 51, c. 2, T.U.I.R.) e
- **entro le soglie** previste dalla normativa di riferimento per i singoli beni e servizi (art. 51, c. 2 e 3, T.U.I.R.)



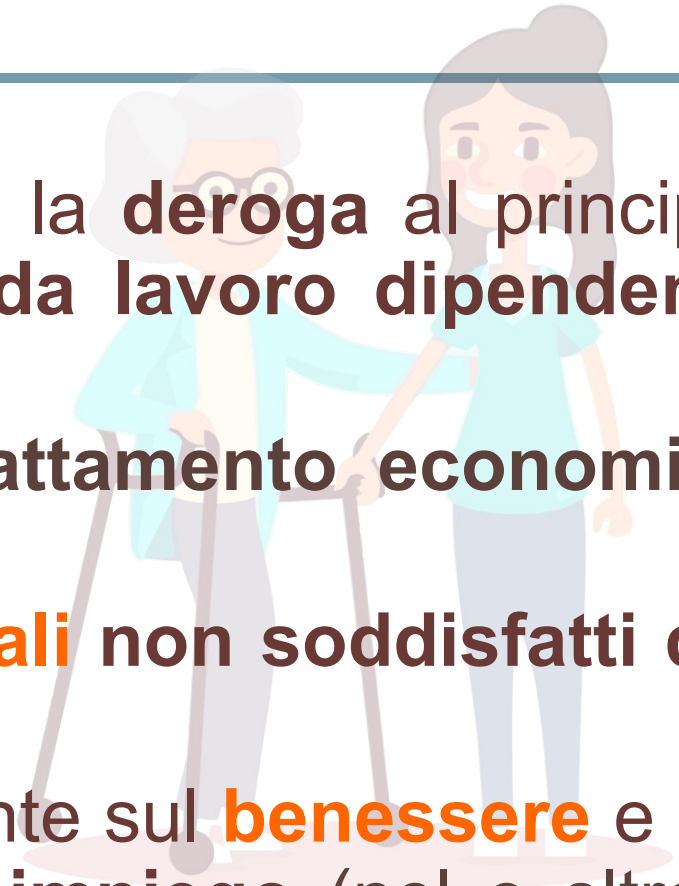
## I vantaggi per il lavoratore

Il *welfare* contrattuale, oltre a costituire la **deroga** al principio della **onnicomprendività del reddito da lavoro dipendente** (art. 51, c. 1, T.U.I.R.):

- determina un **arricchimento** del **trattamento economico complessivo** del lavoratore,
- rispondendo, altresì, ai **bisogni sociali** non soddisfatti dal **welfare pubblico**
- e contribuendo a incidere positivamente sul **benessere** e sul **miglioramento delle condizioni di impiego** (nel e oltre il lavoro)



Scambio: **lavoro contro retribuzione (e welfare)**

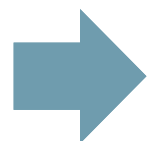




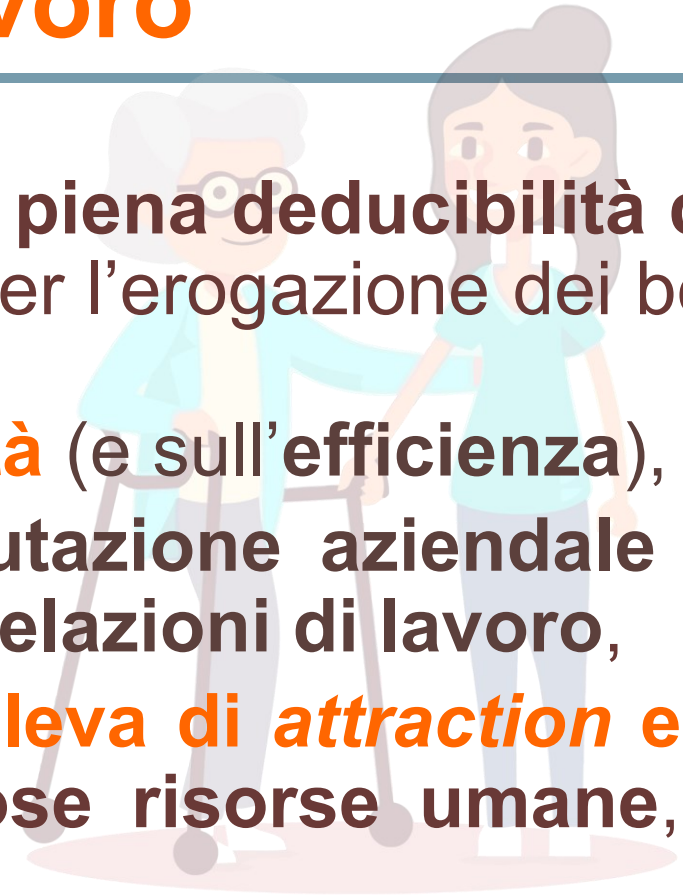
## I vantaggi per il datore di lavoro

Il *welfare* aziendale, oltre a godere della **piena deducibilità dal reddito di impresa** dei costi sostenuti per l'erogazione dei beni e servizi (**art. 95, T.U.I.R.**):

- incide positivamente sulla **produttività** (e sull'efficienza),
- contribuendo sì a migliorare la **reputazione aziendale** (in termini di **RSI**), nonché il **clima** e le **relazioni di lavoro**,
- ma dimostrandosi anche un'efficace **leva di attraction e di retention** delle (sempre più) preziose risorse umane, al tempo delle “**Grandi Dimissioni**”



**Scambio: retribuzione (e welfare) contro lavoro**



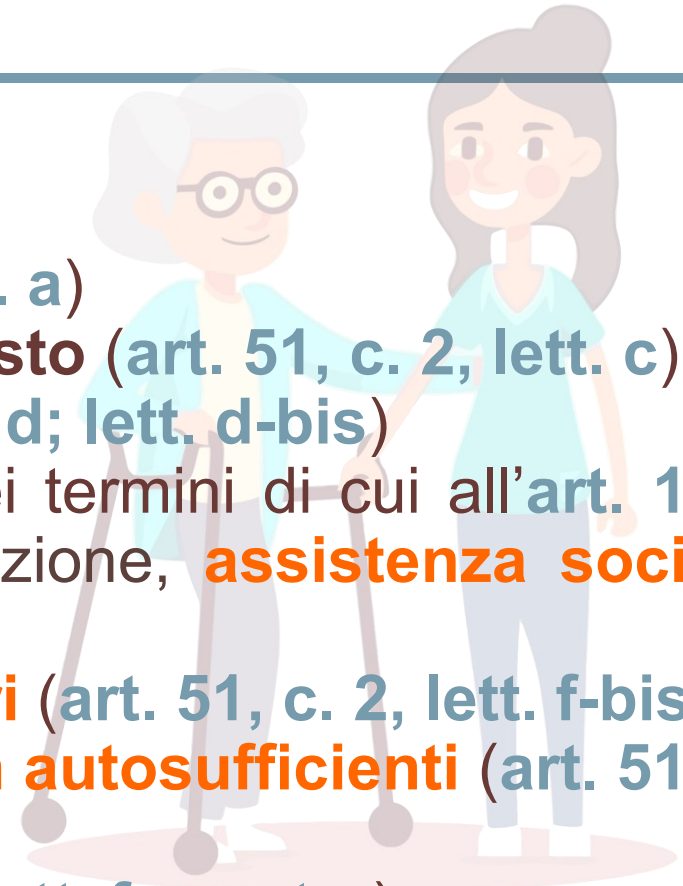




# Le previsioni del T.U.I.R.

## Art. 51, c. 2 e 3, T.U.I.R.

- 1) Assistenza sanitaria (art. 51, c. 2, lett. a)
- 2) Somministrazione di vitto e buoni pasto (art. 51, c. 2, lett. c)
- 3) Trasporto collettivo (art. 51, c. 2, lett. d; lett. d-bis)
- 4) **Opere e servizi di finalità sociale** nei termini di cui all'art. 100, ossia di educazione, istruzione, ricreazione, **assistenza sociale e sanitaria** o culto (art. 51, c. 2, lett. f)
- 5) **Educazione e istruzione per i familiari** (art. 51, c. 2, lett. f-bis)
- 6) **Assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti** (art. 51, c. 2, lett. f-ter)
- 7) Assicurazioni sanitarie (art. 51, c. 2, lett. f-quarter)
- 8) Previdenza complementare (art. 51, c. 2, lett. h)
- 9) Azioni (art. 51, c. 2, lett. g)
- 10) Buoni acquisto (art. 51, c. 3)

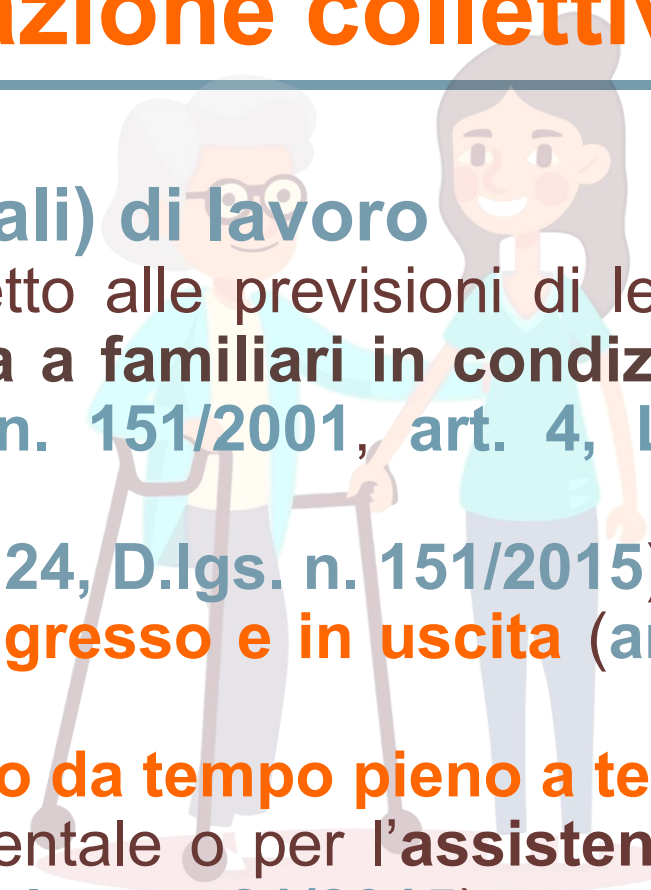




# Le previsioni della contrattazione collettiva

## Contratti collettivi (nazionali e aziendali) di lavoro

- 1) **Permessi e congedi aggiuntivi** rispetto alle previsioni di legge, anche espressamente per l'assistenza a familiari in condizione di disabilità grave (art. 42, D.lgs. n. 151/2001, art. 4, L. n. 53/2000, art. 33, L. n. 104/1992)
- 2) **Accesso alla banca ore solidale** (art. 24, D.lgs. n. 151/2015)
- 3) **Misure di flessibilità dell'orario in ingresso e in uscita** (art. 3, c. 2, D.lgs. n. 66/2003)
- 4) **Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** in alternativa al congedo parentale o per l'assistenza a familiari con gravi patologie (art. 8, D.lgs. n. 81/2015)
- 5) **Azioni positive in materia di conciliazione vita-lavoro** (art. 3, L. n. 53/2000)
- 6) **Lavoro agile** (art. 18, L. n. 81/2017, spec. "nuovo" c. 3-bis) ...





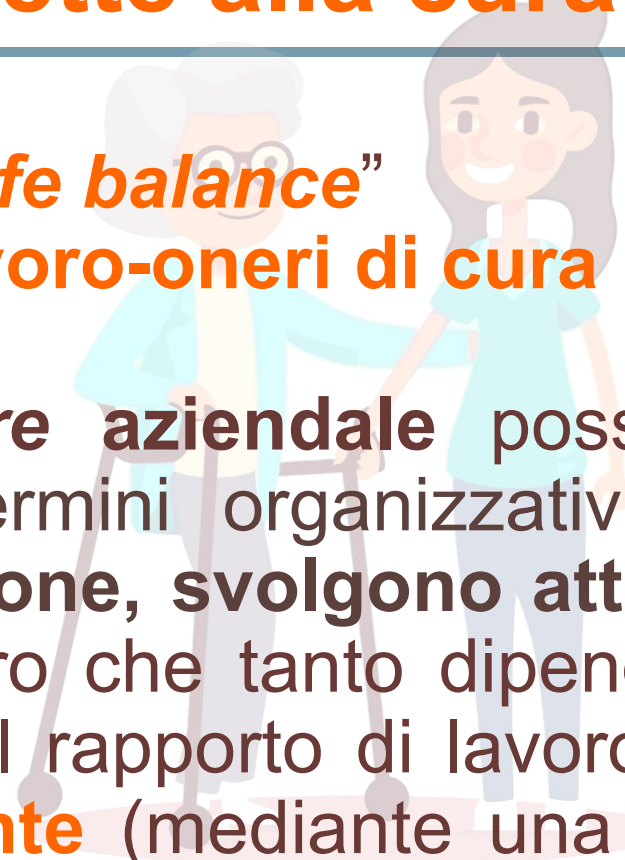
# L'impatto sulle persone addette alla cura

Conciliazione  
vita-lavoro



“*Work-life balance*”  
vita-lavoro-oneri di cura

Se è vero che le **misure di welfare aziendale** possono **supportare** (economicamente e in termini organizzativi) le **persone che, accanto a una professione, svolgono attività di cura e assistenza**, è altrettanto vero che tanto dipenderà dalla **capacità delle parti** (sociali e del rapporto di lavoro) **di regolare questi strumenti attentamente** (mediante una loro **proficua combinazione**) e da una **riforma culturale** nella **attribuzione dei compiti assistenziali** (affinché **non** siano sempre e **solo le donne** a doverse ne occupare)





UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI UDINE



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

## Vi ringrazio per l'attenzione

*“Mai perdere di vista il fatto che i vecchi hanno **bisogno di poco**, ma di quel poco hanno **tanto bisogno**” (M. Willour),  
ma questo vale anche per chi, **di questi vecchi, si occupa...***



**Massimiliano De Falco,**  
Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro,  
Università degli Studi di Udine

[massimiliano.defalco@uniud.it](mailto:massimiliano.defalco@uniud.it)