

Secondo Quaderno di approfondimento 2016
Welfare e Investimenti a 360 gradi

Welfare aziendale e servizi alla persona
come motore dell'economia

A cura di Assoprevidenza e di Itinerari Previdenziali
in collaborazione con il Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare

Coordinamento Scientifico

Prof. Alberto Brambilla
Dott.ssa Laura Crescentini



Secondo Quaderno di approfondimento 2016

Welfare e Investimenti a 360 gradi

Welfare aziendale e servizi alla persona come motore dell'economia

**A cura di Assoprevidenza e di Itinerari Previdenziali
in collaborazione con il Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare**

Coordinamento Scientifico

*Prof. Alberto Brambilla
Dott.ssa Laura Crescentini*

Contributors

Alberto Brambilla
Sergio Corbello

*Presidente Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali
Presidente Assoprevidenza*

Alessandro Bugli
Giulio de Caprariis
Daniela Castagno
Laura Crescentini

*Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali
Dirigente Area Lavoro e Welfare Confindustria
Responsabile Iniziative Speciali Fondazione CON IL SUD
Coordinatore Tecnico Assoprevidenza
Comitato Tecnico Scientifico Itinerari Previdenziali*

Gabriele Fava
Luca Del Vecchio
Franca Maino
Lorenzo Malagola
Claudio Pinna
Placido Putzolu
Tiziana Tafaro
Giovanni Valerio

*Presidente Studio Legale Fava & Associati
Vice Presidente FASI
Direttrice Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare
Responsabile Relazioni Istituzionali Edenred
Consigliere Delegato Aon Hewitt
Presidente Fimiv
Studio attuariale Orrù & Associati
Consigliere di Amministrazione ENPAPI*

La redazione del presente Quaderno è stata possibile grazie al sostegno di



INDICE

Introduzione – *A. Brambilla e S. Corbello*..... VII

WELFARE AZIENDALE E SERVIZI ALLA PERSONA: STATO DELL'ARTE, CRITICITÀ E PROSPETTIVE

- 1. Domiciliarità, servizi alla persona e welfare aziendale: nuove opportunità per promuovere crescita e sviluppo** – *F. Maino*
 - 1.1 Gli anziani tra nuovi rischi e un sistema di cura da innovare 15
 - 1.2 Il welfare aziendale: i protagonisti e le prestazioni 19
 - 1.3. La Legge di Stabilità 2016: le novità in materia di welfare aziendale 21
 - 1.4. Welfare aziendale e servizi alla persona: criticità e prospettive 25
 - Riferimenti bibliografici 27

- 2. Il decreto interministeriale 25 marzo 2016: la contrattazione sindacale nella produttività aziendale** – *G. Fava*
 - 2.1 Breve excursus del contesto normativo 29
 - 2.2 L'attuale disciplina, il decreto interministeriale emanato il 25 marzo 2016..... 31
 - 2.3. Il decreto interministeriale emanato il 25 marzo 2016..... 32
 - 2.4. Il ruolo della contrattazione sindacale 34

- 3. Forma e contenuto dei “voucher” di cui (da ultimo) all'art. 6 del DM Lavoro e MEF del 25 marzo 2016** – *A. Bugli e L. Malagola* 36

- 4. L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul “futuro sociale” del lavoratore: possibili scenari** – *T. Tafaro*
 - 4.1 Il contesto di riferimento 40
 - 4.2 Obiettivo dello studio 41
 - 4.3 La costruzione del modello 42
 - 4.4 I risultati delle valutazioni 44

- 5. La costruzione di uno schema di welfare aziendale: analisi dei bisogni, organizzazione delle soluzioni** – *C. Pinna*

Premessa 47

 - 5.1 L'analisi dei bisogni per la determinazione delle prestazioni 47
 - 5.2 L'organizzazione delle soluzioni 49
 - 5.3 Conclusioni 52

L'OPINIONE DEGLI ATTORI ISTITUZIONALI

6. Il ruolo degli attori istituzionali nella definizione di nuovi modelli di organizzazione dei servizi alla persona – G. de Caprariis.....	55
7. Fondazione CON IL SUD – Sperimentazioni di Welfare Comunitario – D. Castagno	
7.1 I nuovi bisogni nella crisi dello Stato Sociale	59
7.2 Innovazione sociale e welfare generativo	59
7.3 Sperimentazioni CON IL SUD	61
8. L'infermiere di famiglia/comunità : una nuova funzione assistenziale per una società in continuo cambiamento – G. Valerio	
8.1 Introduzione	62
8.2 L'infermiere di famiglia: prospettive di sviluppo nell'ambito dell'Assistenza Sanitaria di Base. Definizione di Infermiere di famiglia	64
8.3 Prospettive dell'OMS	64
8.4 Motivazione	66
Riferimenti bibliografici	68
9. Welfare di comunità e assistenza domiciliare: nuove sfide per la mutualità e la cooperazione – P. Putzolu	
Premessa	69
9.1 La proposta mutualistico-cooperativa	70
10. Il modello FASI-OPEN – L. Del Vecchio	
10.1 Il modello e i numeri	72
10.2 Vimar: un esempio positivo di welfare aziendale	74

APPENDICE NORMATIVA

• Decreto Interministeriale 25 marzo 2016	77
• L. 28 dicembre 2015, commi 182-191 (Legge di Stabilità 2016).....	83
• Art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015 n°81.....	86
• Art. 14 d.lgs. 14 settembre 2015 n°151.....	86
• Artt. 51 e 100 DPR 917/86 (TUIR).....	87

Introduzione

Alberto Brambilla e Sergio Corbello

Welfare aziendale e servizi alla persona: un binomio che sintetizza un glorioso passato,¹ ma anche una realtà del presente e una necessità per il futuro delle politiche sociali del nostro come di molti altri Paesi “maturi” dell'Unione e non solo.

Per delineare, sia pure assai sommariamente, l'attuale fase storica, si può dire che viviamo:

- in un presente economico meno ricco che in passato, il quale, però, ancora stenta a superare il “paternalismo statale” - che si era sostituito, in via sistematica, a quello più liberale, ma episodico, dell'imprenditore illuminato - con la libera e consapevole scelta dei cittadini;
- in un presente politico che è ancora alquanto ondivago, in termini di incentivazione e promozione del welfare integrativo, spesso condizionato anche da forti vincoli di bilancio pubblico;
- un orientamento crescente di molti attori del mercato verso l'individuazione di forme di protezione dai “rischi” dell'invecchiamento;
- un uso sempre più generalizzato dello strumento voucher.

Nel Quaderno - che per quanto concerne l'assistenza agli anziani e la non autosufficienza fa seguito al Quaderno N. 1/2016² - tutti i profili sopra richiamati sono ben individuati e delineati. In questa sede, pertanto, possiamo limitarci a esprimere alcune brevi osservazioni generali di contorno e a “lanciare” qualche provocazione.

Come rilevato da Franca Maino e da Tiziana Tafaro, l'invecchiamento della popolazione ha quale intrinseca e ineludibile conseguenza l'aumento dei costi di protezione sociale. Sia la crisi economica sia l'effetto globalizzazione, con appiattimento dei redditi e minore occupazione, riducono, tuttavia, le disponibilità pubbliche. La risposta, come indicato, non può che essere di welfare integrativo e aziendale, per due principali ragioni. La prima ragione è che l'Italia impiega per pensioni, sanità e assistenza oltre il 50% dell'intera spesa pubblica e per non irrilevanti porzioni lo fa “a debito”, a scapito/carico, cioè, delle giovani generazioni. Aumentare questa spesa è difficile e poco auspicabile, poiché si scambierebbe assistenza con sviluppo e lo sviluppo è il primo supporto della spesa sociale, insieme a positivi andamenti demografici. La seconda ragione deriva dalla circostanza che il nostro sistema di finanziamento della spesa pubblica e, segnatamente, del welfare, tramite contributi e imposte, è insufficiente e anziché porre in essere reali ed efficaci azioni di verifica e di recupero su un'eccessivamente affollata massa di soggetti – gli evasori - che non versano, a questo non banale problema troppo spesso sono fornite solamente risposte ideologiche o demagogiche. In un recente studio di Itinerari Previdenziali sulle dichiarazioni dei redditi 2014, ai fini Irpef, emergono dati assolutamente incompatibili con il livello di welfare nazionale, un livello di cui, sia detto per inciso, beneficiano poco più del 10% degli oltre 7 miliardi di abitanti del

¹ Per una descrizione delle forme di welfare aziendale del 19° e 20° secolo, cfr: “Una nuova formula di welfare mix: un ritorno a Adriano Olivetti” edito da Itinerari Previdenziali in occasione della Giornata Nazionale della Previdenza e del Lavoro 2012. Sito web www.itinerariprevidenziali.it

² Quaderno “La residenzialità per gli anziani: possibile coniugare sociale e business?”, a cura di Assoprevidenza e Itinerari Previdenziali, edito da Itinerari Previdenziali nel 2016. Sito web www.itinerariprevidenziali.it

mondo. Nel nostro Paese solo 30,7 milioni di cittadini su 60,8 milioni presentano una dichiarazione dei redditi positiva. Se ne deduce che quasi la metà degli Italiani non percepirebbe reddito e dovrebbe essere a carico di qualcuno; il totale di coloro che dichiarano reddito nullo o negativo è, infatti, di 694.480 unità, mentre quanti dichiarano entrate fino a 7.500 euro annui (un reddito medio di 312 euro lordi/mese) sono 10.130.507 - cioè il 24,88% del totale - e corrispondono a 15.331.084 abitanti con un'Irpef media dichiarata pro capite di 54 euro l'anno. Tra i 7.500 e i 15.000 euro di reddito annuo, contiamo 8.584.180 contribuenti (circa 12,8 milioni di abitanti), i quali versano un'Irpef media di 601 euro. Insomma il 46% di popolazione paga un'**imposta media di 305 euro l'anno**, che con l'effetto del cosiddetto bonus di 80 euro si riduce da 54 euro a 40 per i redditi fino a 7.500 euro, da 601 euro a 451 per quelli da 7.500 a 15.000 euro e da 1665 euro a 1.469 per i redditi da 15.000 a 20.000 euro.

Chi pagherà i 45,3 i miliardi di euro necessari per coprire i costi del solo servizio sanitario (e c'è ancora da finanziare tutto il resto: scuola, casa, sicurezza strade ecc.) e i 93 miliardi circa della spesa per assistenza? Come si potranno pagare le pensioni agli oltre 10 milioni di soggetti che non dichiarando nulla ai fini Irpef e che, ovviamente, sono anche privi di contribuzione? ***A chi carichiamo questi costi? Al 4,13% della popolazione che paga ben il 33,28% dell'Irpef e all'11,28% della popolazione che ne paga il 52,16% ?***

E' evidente che la "fotografia" Irpef non riflette la realtà di un Paese, membro del G7, che spende ogni anno oltre 80 miliardi di euro per lotto, lotterie, gratta e vinci e giochi on line; siamo in testa alle classifiche mondiali per rapporto spesa per giochi su reddito pro capite. Spendiamo anche 8 miliardi di euro - ma, secondo altre stime, potrebbero essere più di 10 - per i 160.000 maghi e fattucchiere operanti in Italia, certo senza "fatture", nell'accezione fiscale. Siamo altresì ai primi posti per proprietà di casa, auto, telefonini, per interventi di chirurgia estetica e molto avanti nelle classifiche per tatuaggi e piercing.

A fronte dell'evidenziato insufficiente livello di finanziamento del welfare, come si pensa di risolvere il problema? Qui entrano in campo la demagogia e un malinteso paternalismo statale a base populistica, che si leggono in trasparenza ormai in molti provvedimenti assunti negli ultimi anni. Questi provvedimenti andrebbero considerati alla stregua dei principali responsabili dell'insostenibile evasione fiscale di massa di cui sopra. Sotto questa luce va letta l'impostazione secondo cui chi vanta più di un certo livello di reddito va escluso dalle prestazioni sociali perché, si dice, si può permettere di acquistarle di tasca propria. E' un'impostazione promossa anche da noti studiosi (oltre che da politici e sindacalisti), suscettibile di dare molto lustro e consentire di raccogliere facili consensi - quindi, molti voti - ma che di per sé conduce, in prospettiva, a realizzare una società meno meritocratica, più povera e con meno spirito civico. Bastano poche osservazioni al riguardo: se un cittadino paga le tasse sull'intero reddito con la prevista progressività, non si vede perché, secondo elementari principi di uguaglianza e criteri di sana convivenza civile, debba essere escluso dai diversi benefici del welfare! Ad esempio, escludere dalla detassazione i premi di produttività fino a 2.500 euro destinati a welfare aziendale per i titolari di reddito superiore ai 50 mila euro, come previsto nell'ultima legge di stabilità, è un errore distorsione, un populismo, un voler ridurre artificialmente disuguaglianze legittime e insite in qualsiasi sistema sociale. Consideriamo la concreta fattispecie di un lavoratore titolare di un reddito lordo di 100 mila euro, il quale, quindi, ne incassi 51 mila netti (costui sborsa circa 40 mila euro di

Irpef e addizionali, cioè oltre 15 volte l'imposta media pagata dall'88% della popolazione italiana!); secondo la richiamata impostazione, imposte a parte, dovrebbe farsi carico della sanità, perché considerato soggetto abbiente (oltretutto sulla base del reddito lordo che di per se è già una singolare astrazione o, meglio, un'aberrazione, posto che si dovrebbe ragionevolmente sempre considerare il reddito netto effettivamente disponibile). Ma con le regole attuali, tutte legate al reddito lordo, se iscrive i figli all'università spende tra 5 e 9 mila euro, a seconda dell'ateneo, mentre chi guadagna 25.000 euro lordi - e per via delle detrazioni e agevolazioni versa meno di 3.000 euro di imposte - paga non più di 1.500 euro di tasse di iscrizione universitaria. Va segnalato che i costi evidenziati sono più elevati non solo in valore assoluto, ma anche considerando il loro peso sul reddito netto; la richiamata norma sul welfare aziendale produce distorsioni, perché assegna 2.500 euro netti per chi guadagna meno di 50.000 euro l'anno e zero per il soggetto "abbiente" considerato nell'esempio. Analoghi discorsi potrebbero essere ripetuti anche con riferimento ai tiket, alle esenzioni, alla mensa scolastica, allo scuolabus, mentre sono attualmente allo studio ipotesi di abolizione dell'assegno di accompagnamento per i titolari di redditi elevati. In ultima analisi, la differenza tra i vari redditi (100 mila e 25 mila) aumentando per i secondi detrazioni e agevolazioni e riducendole per i primi, diventa minima, con la conseguenza di produrre un appiattimento sociale artificioso e antimeritocratico. Stante la situazione, perché mai un cittadino, ove non sia nella condizione di lavoratore dipendente, dovrebbe regolarmente assolvere agli obblighi tributari, trovandosi poi pagare tutto il resto?

Occorrerebbe compiere una doppia operazione: a) un forte intervento a livello "culturale", per spiegare ai cittadini, dalle scuole alle fabbriche, che occorre costruire il futuro e che l'idea "ci pensa lo Stato", già un'aberrazione in tempi di vacche grasse, è un assoluto e tragico errore di prospettiva oggi; b) una rivoluzione copernicana nella determinazione degli obblighi tributari. In particolare va abbandonata la formula meno redditi più agevolazioni, in favore di quella "più redditi più detrazioni e deduzioni", cioè di un sistema di deduzioni e detrazioni che sia equo sotto il profilo del peso relativo sul reddito netto, tenendo conto che gli "obblighi" di solidarietà sono già assolti al momento del pagamento dell'IRPEF, in virtù del carattere progressivo delle aliquote.

Per essere propositivi, si può immaginare di eliminare la *no tax area* e il cosiddetto bonus di 80 euro, sostituendoli con deduzioni e detrazioni a favore della persona e della famiglia, in parte già oggi disponibili: abbiamo 5.164,57 euro per la pensione complementare, 3.616 per la sanità integrativa, 2.500 per premio di risultato o welfare aziendale (all'attualità per redditi inferiori ai 50 mila euro lordi), 258 euro per altre forme di welfare. Si perviene a oltre 11.500 euro da detrarre dal reddito, magari con l'introduzione del "*plafond unico per le famiglie*", da utilizzarsi nelle diverse forme di protezione sociale in base alle esigenze specifiche del momento e nelle varie situazioni della vita. Si potrebbe altresì introdurre forme di "*contrasto di interessi*", consentendo alle famiglie di dedurre le spese dei servizi che, generalmente, oggi si pagano in nero, per un'evidente convenienza fiscale soprattutto dei fornitori (non a caso su oltre 7 milioni di lavoratori autonomi solo 1.700.000 dichiarano redditi sopra i 7.500 euro l'anno lordi e solo 700.000 sopra i 20.000 euro lordi, cioè meno dei loro dipendenti). Occorrerebbe altresì che l'Amministrazione finanziaria, incrociando i dati (codici fiscali e dichiarazioni dei redditi) verificati, così come accade in altri paesi, la situazione di tutti i soggetti al di sopra di una certa

età (ad esempio 30 anni), i quali non abbiano mai presentato una dichiarazione dei redditi, per capire di cosa vivano.

Le disuguaglianze “si curano” con uno Stato che funzioni, non con il buonismo benpensante, altrimenti si favorisce la diffusione di populismi estremi (come, purtroppo, testimonia la storia). Come sottolineato dai diversi autori del Quaderno, occorre rafforzare il welfare complementare: l'utilizzo del premio di produttività a fini di welfare aziendale può costituire un buon punto di partenza, da giustapporre alla contribuzione a piani di previdenza complementare e per coperture LTC. A nostro avviso queste ultime dovrebbe diventare obbligatorie ex lege, mentre i primi dovrebbero essere cogenti per contratto collettivo. Nel contributo di Tiziana Tafaro è brillantemente evidenziato il vantaggio della destinazione del premio di produttività ai fini LTC, anche rispetto alla perdita i termini pensionistici sul tasso di sostituzione. Tuttavia, come accade per i fondi pensione e per il TFR, non assoggettati a contributi previdenziali e, quindi, non rientranti nel calcolo della pensione di base, la contribuzione alla LTC rappresenta un effetto sostitutivo a scelta volontaria tra forme di welfare, come evidenziato nel contributo di Claudio Pinna.

Va ancora rilevato che occorrerebbe sviluppare il sistema di welfare integrativo e aziendale utilizzando, quanto più possibile, lo strumento rappresentato dai voucher, che hanno il pregio della tracciabilità e, pertanto, riescono a far “emergere” fiscalmente tutte le prestazioni erogate. Ci troviamo, però, tuttora di fronte a situazioni di legislazione che non agevolano lo sviluppo di questa tipologia di welfare. In particolare (come sottolineato nel contributo di Bugli e Malagola e in quello di Fava), il DM 25 marzo 2016, attuativo delle inerenti disposizioni della legge di stabilità n. 208/2015, introduce una serie di novità (welfare aziendale e voucher) ma con molte limitazioni. Oltre al tetto di 50 mila euro di reddito, di cui già si è detto, ci sono altri pesanti condizionamenti. Infatti, a normativa vigente, la detassazione è applicabile solo in presenza di contratti collettivi di II livello - territoriali o aziendali - sottoscritti da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze aziendali. In altri termini, assai inopportuno, sono tagliate fuori da questo beneficio le micro-imprese non sindacalizzate (cioè la gran parte del nostro sistema produttivo), proprio in virtù della natura selettiva della disposizione. L'alternativa potrebbe essere il recepimento per iscritto di un contratto territoriale, sottoscritto dalle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Infatti, tenuto conto dell'art. 39 della Costituzione, è possibile recepire un accordo territoriale anche da parte di aziende non iscritte alle organizzazioni firmatarie, purché sia data espressa adesione, così come l'azienda ha presumibilmente effettuato per il contratto collettivo nazionale. La questione non è di poco conto, giacché si rischia di escludere dal welfare aziendale circa 4 milioni di imprese sotto i 15 dipendenti e i loro circa 6 milioni di dipendenti, oltre ai loro titolari. Forse accanto al contratto aziendale si sarebbe potuto prevedere il contratto cosiddetto “plurisoggettivo” come previsto per i fondi pensione, risolvendo così in radice i problemi.

Il corpo degli attori sociali è pronto come si evince dagli interventi inseriti nella seconda parte del Quaderno; tocca ora alla Politica ammodernarsi.

Nel contesto problematico in precedenza richiamato non possono non ricordarsi, da ultimo, le tematiche demografiche, sia pure quale mero accenno, in verità meritando esse ben più ampia trattazione.

Tra i tanti paradossi del nostro Paese vi è l'aver avuto, nei secondi cinquant'anni del secolo passato, una guida politica di matrice cattolica, a parole fortemente devota ai valori della famiglia e della vita. Ebbene, a demerito storico di quella classe politica va l'aver disatteso qualsivoglia seria politica di tutela della procreazione. Si pensi alla situazione a dir poco deficitaria della rete degli asili nido. Unica esimente a questo stato di cose é, forse, il timore avuto di incorrere in una sorta di continuità con la martellante politica di incentivazione alla procreazione condotta, a suo tempo, dal regime fascista.

Oggi è certo assai tardi per poter invertire compiutamente un tragico trend di denatalità, vera e propria mina sottostante il welfare del futuro. Tuttavia un'inversione di tendenza va immediatamente realizzata, con consapevolezza e forte determinazione politica, di cui non sono certo validi segnali ipotizzati timidi incrementi per gli assegni di natalità. Occorre un piano sistematico di sviluppo demografico, in cui anche il welfare aziendale, come dimostrato da virtuose esperienze di altri paesi deve giocare un ruolo chiave. Pedofilia non deve evocare soltanto una laida perversione, bensì ritornare al significato filologico del termine: amore per i bambini, cioè per delle culle piene.

**WELFARE AZIENDALE E
SERVIZI ALLA PERSONA:
STATO DELL'ARTE, CRITICITA'
E PROSPETTIVE**

1. Domiciliarità, servizi alla persona e welfare aziendale: nuove opportunità per promuovere crescita e sviluppo

Franca Maino

1.1 Gli anziani tra nuovi rischi e un sistema di cura da innovare

In Italia le politiche di *long-term care* sono caratterizzate dalla centralità di una misura nazionale di trasferimento monetario alle famiglie, l'indennità di accompagnamento. Originariamente rivolta ai disabili adulti è diventata dagli anni Novanta in poi il programma di protezione contro la non autosufficienza più diffuso tra gli anziani (oggi, con oltre 1,5 milioni di anziani che ne beneficiano, copre circa il 10% della popolazione ultrasessantacinquenne). In totale, nel 2013, i suoi beneficiari erano pari a 2.103.000 e lo Stato ha speso nel 2014 13,5 miliardi di euro, quasi un punto di PIL (Prospettive Sociali e Sanitarie 2016, 50). L'utilizzo dell'indennità di accompagnamento da parte dei beneficiari è completamente libero e questo ha ampiamente favorito un uso improprio della misura. I servizi pubblici di assistenza residenziale e domiciliare sono invece forniti dalle Regioni e dai Comuni sulla base di finanziamenti propri e senza alcun diritto esigibile da parte dei potenziali beneficiari. Normalmente i costi dei servizi residenziali di tipo alberghiero (ospitalità nelle strutture di cura, pasti, ecc.) non sono coperti dai Comuni e restano a carico degli utenti e dei loro familiari¹.

A fronte di una modesta offerta di servizi pubblici la soluzione a cui ricorrono maggiormente le famiglie è l'impiego di una assistente familiare individuale, che molto spesso non ha un contratto formale di lavoro (oltre a non disporre di un regolare permesso di soggiorno) e di conseguenza è priva di tutte quelle tutele e garanzie che spettano ai lavoratori regolari. Si è insomma venuto a creare un ampio mercato privato della cura agli anziani in parte finanziato proprio grazie all'indennità di accompagnamento e in parte direttamente a carico delle famiglie². Come hanno sottolineato Ranci e Pavolini (2015), il carattere essenzialmente monetario delle misure di *long-term care* ha finito per favorire in Italia una ampia privatizzazione della cura, un sistema che però da tempo sta attraversando una profonda crisi che vede sia le famiglie sia le amministrazioni locali sempre più incapaci, da un lato, di rispondere adeguatamente alle richieste di assistenza da parte di

¹ Mediamente il costo di una retta è pari a circa 2.000 euro mensili.

² Dati Istat indicano un costo superiore ai 9 miliardi per il pagamento delle oltre 750.000 assistenti familiari (di cui oltre 360.000 regolarmente registrate presso l'INPS con almeno un contributo versato nell'anno) e pari a circa 5 miliardi per il pagamento delle rette per gli oltre 300 mila longevi ospiti di residenze per anziani.

anziani in condizione di non autosufficienza e a rischio vulnerabilità e, dall'altro lato, di sviluppare un sistema di cure di tipo domiciliare, come invece succede in molti paesi europei³.

Dall'inizio degli anni Duemila le politiche e gli interventi per la non autosufficienza sono al centro del dibattito sul rinnovamento dei sistemi di welfare. In particolare, nel nostro Paese che ha progressivamente – seppure faticosamente – provato a colmare il divario con i principali Paesi europei. In pochi anni l'assistenza continuativa in Italia ha assunto una visibilità mai sperimentata prima, grazie anche ad un aumento della consapevolezza riguardo alle conseguenze derivanti dall'invecchiamento della popolazione e dall'allungamento della speranza di vita (cfr. Gori 2011). Nel corso dell'ultimo decennio si è registrato anche l'aumento, sebbene modesto in prospettiva comparata, di risorse dedicate a questo settore sia a livello nazionale (si pensi in particolare al Fondo per la non autosufficienza, istituito nel 2007) sia a livello regionale e locale, anche se a livello sub-nazionale vanno segnalate forti differenziazioni in termini di impegno pubblico.

In generale si è assistito a un ripensamento dell'insieme delle misure rivolte alla non autosufficienza che può essere sintetizzato attraverso quattro linee di intervento (cfr. Gori *et alii*, 2014, 165-166):

- i) ridefinizione del rapporto tra ospedale e territorio e tra residenzialità e domiciliarità attraverso la messa a punto di percorsi congiunti, tra Asl e Aziende ospedaliere, per la gestione delle dimissioni ospedaliere e attraverso il potenziamento del Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD) e dell'Assistenza Domiciliare Integrata (ADI);
- ii) ridefinizione della presa in carico grazie al ricorso a dispositivi dedicati all'accoglienza della domanda, alla valutazione del bisogno dell'anziano, e alla gestione coordinata del percorso assistenziale (ne sono un esempio la sperimentazione dei punti unici di accesso, l'avvio di percorsi di case management, le Unità di valutazione multidisciplinare istituite in alcune regioni);
- iii) diffusione di nuove modalità di regolazione e qualificazione del mercato dell'assistenza privata di cura attraverso l'istituzione di albi professionali delle assistenti familiari;
- iv) avvio di iniziative e progetti dedicati al tema della prevenzione e della promozione di stili di vita sani nella terza e nella quarta età.

Tuttavia questo sviluppo, per quanto significativo, non è stato in grado di modificare in modo incisivo il quadro complessivo degli interventi di assistenza agli anziani e ha subito una battuta di arresto a causa della crisi economica e sociale in corso ormai dalla seconda metà degli anni

³ Si rimanda, tra gli altri, a Osterle (2011) e a Ranci e Pavolini (2012).

Duemila, crisi che ha riportato in Europa una fase di austerità e – a fronte dell’insuccesso della Strategia di Lisbona⁴ - ha riaperto il dibattito su come promuovere un modello europeo di sviluppo in grado di conciliare crescita economica, coesione sociale e innovazione.

L’Italia ha ormai raggiunto e superato una “soglia” oltre la quale il ritorno al modello di welfare pre-crisi non sembra non solo possibile ma neppure auspicabile, a causa del radicale cambiamento dello scenario sociale ed economico in cui tale modello è stato istituito e si è consolidato. I cambiamenti demografici e delle strutture familiari hanno messo in discussione le “capacità di welfare” delle famiglie, il principale ammortizzatore sociale italiano. L’allungamento dell’aspettativa di vita media ha implicazioni, oltre che sui bisogni assistenziali, sulla distribuzione degli oneri di cura: combinato al prolungamento dell’età delle donne primipare, contribuisce all’incremento di quella generazione “sandwich” schiacciata contemporaneamente tra la cura dei figli e dei genitori anziani e non autosufficienti. Un problema che in Italia - senza adeguati strumenti di *caregiving* familiari per bambini e anziani – è destinato a peggiorare ulteriormente i livelli di occupazione femminile già ampiamente inferiori alla media europea (pari nel 2014 al 46,8% a fronte di una media UE-28 pari al 59,6% come riportato dal Database Eurostat). Parallelamente alla crescita e all’aumento della complessità dei bisogni sociali, si è assistito al taglio delle risorse per farvi fronte soprattutto a danno degli enti locali, che negli ultimi anni – a causa della pesante contrazione dei trasferimenti statali - hanno assunto un’importanza sempre maggiore nell’erogazione dei servizi di welfare.

Con riferimento alla non autosufficienza e al *long-term care* la recente crisi economica ha portato all’attenzione dei decisori una serie di nuovi rischi a cui è sempre più urgente far fronte. In primo luogo, il rischio che si vada verso una progressiva riduzione delle prestazioni, dei servizi e del numero di beneficiari dal momento che in seguito ai tagli alle risorse per il welfare e all’introduzione di nuovi vincoli alla spesa pubblica regioni, enti locali e strutture sanitarie sono portate a fare economie e ad introdurre misure di razionamento delle prestazioni e dei servizi residenziali e territoriali esistenti andando a ridurre i finanziamenti e i contributi monetari. Un secondo rischio è che il pubblico ridimensioni pesantemente il suo impegno nel percorso di assistenza, in particolare per quanto riguarda la presa in carico dell’anziano e della sua famiglia, l’accesso ai servizi e la regolazione del mercato privato dell’assistenza (ad esempio rimettendo in discussione – dove presente - il sistema di accreditamento delle badanti o gli sportelli di incontro

⁴ La “Strategia di Lisbona” aveva individuato e promosso nel 2000 un obiettivo particolarmente ambizioso per l’Unione Europea: “*Trasformare entro il 2010 l’UE nell’economia della conoscenza più competitiva e dinamica*”. Una strategia che mirava a sostenere il cosiddetto “triangolo” dello sviluppo. Si intendeva rilanciare il “modello europeo”, puntando su tre pilastri: quello *economico* finalizzato a promuovere l’“economia della conoscenza”; quello *sociale* rivolto ad investire sul capitale umano e sulla lotta all’esclusione; quello *ambientale* diretto ad un utilizzo sostenibile delle risorse naturali.

domanda-offerta). Il terzo rischio è che aumentino i costi dei servizi, sia per le famiglie sia per gli erogatori come le cooperative, le associazioni, le fondazioni ma anche gli enti for profit. Vi è, infine, il rischio che, a fini di contenimento dei costi, diminuisca la qualità dei servizi. Una dinamica, quest'ultima, destinata ad avere pesanti ripercussioni anche sulla qualità del lavoro degli operatori che, in un contesto di risorse scarse, potrebbero vedersi ridefinire le condizioni occupazionali sia sotto il profilo contrattuale che remunerativo. Del resto, in tempi di crisi, non solo le istituzioni pubbliche e i fornitori possono decidere di rimettere in discussione i livelli di qualità, ma anche le famiglie, pur di risparmiare, appaiono più disposte a rinunciare alla qualità delle cure⁵. L'impatto di tali rischi varia in base alle caratteristiche dei sistemi di protezione sociale e in particolare del sistema di cure e assistenza per gli anziani: sotto questo profilo, le differenze, tanto a livello regionale quanto locale, sono notevoli nel nostro Paese.

Per “conciliare” il contenimento della spesa pubblica e la sostenibilità del sistema di welfare statale con la tutela dei nuovi rischi che derivano dall'invecchiamento della popolazione, dalla maggiore flessibilità del mercato del lavoro e dall'aumento delle spese sanitarie, una possibile soluzione è costituita dall'emergere di un “secondo welfare” che racchiude tutte le iniziative non solo di protezione ma anche di promozione e investimento sociale in grado di favorire un reale rinnovamento del modello di welfare attraverso il coinvolgimento di attori economici e sociali quali imprese, sindacati, enti bilaterali, fondi previdenziali, casse professionali, fondazioni, assicurazioni, il terzo settore e gli enti locali (cfr. Maino e Ferrera 2013; 2015). Tra gli attori del secondo welfare spiccano certamente le aziende e i sindacati: soggetti in grado di implementare politiche di welfare aziendale capaci di accrescere il benessere dei lavoratori e, in un numero crescente di casi, dei territori in cui hanno sede e delle loro comunità. Agendo in modo integrativo rispetto al primo welfare, il “welfare in azienda” può favorire uno scambio virtuoso fra miglioramento del benessere dei lavoratori e una maggiore efficienza produttiva dell'impresa, la riduzione dell'assenteismo e la migliore qualità dei prodotti attraverso il ricorso alla contrattazione di secondo livello – aziendale, ma anche inter-aziendale e territoriale – per dare legittimazione e continuità alla nuova forma di scambio tra le parti (cfr. Mallone 2015; Maino e Mallone 2016).

E' in questo contesto e di fronte a sfide di questa portata che assumono importanza esperienze e progettualità che partono dal basso, che si sviluppano nei territori grazie a nuove forme di partnership tra soggetti pubblici e non pubblici, che si imperniano sull'investimento e sull'innovazione sociale per spostare il baricentro verso interventi rivolti alla promozione sociale e destinati a superare una logica rivolta solo alla protezione dai bisogni. Il secondo welfare

⁵ Per approfondimenti si rimanda ai Rapporti sulla non autosufficienza promossi annualmente dal Network per la Non Autosufficienza.

rappresenta, in questa prospettiva, un vero e proprio “laboratorio di innovazione sociale”. Esso si compone delle iniziative di un variegato insieme di soggetti, tese a definire nuovi processi, modelli e servizi in grado di rispondere ai bisogni della comunità. All’interno di questa cornice, si segnalano diverse sperimentazioni che testimoniano i processi di innovazione in atto, finalizzati alla definizione di nuove forme di *governance* pubblica e ad un sempre più marcato coinvolgimento di soggetti del privato *for profit* e del Terzo settore nel finanziamento e nell’erogazione di servizi e prestazioni. Esperienze che vedono direttamente coinvolte le imprese e le parti sociali che oggi hanno a loro disposizione anche un nuovo quadro normativo su cui poggiare piani di welfare che provino a rispondere anche al problema della non autosufficienza degli anziani e a sostenere i costi della domiciliarità.

Attori che, se coinvolti e valorizzati ciascuno nel proprio ruolo, sono in grado di elaborare risposte appropriate ed economicamente sostenibili ai differenti bisogni, mobilitando a questo scopo risorse e competenze private e producendo valore per la società nel suo complesso e non per singoli individui. Per i diversi *stakeholder*, che tradizionalmente hanno operato quasi in isolamento, la sfida è comprendere e sfruttare la rete come valore aggiunto. C’è quindi oggi ampio margine per provare a sperimentare nuove forme di partnership tra i tanti soggetti pubblici e non pubblici che a vario titolo si occupano di anziani e di domiciliarità (Maino 2015a e Maino 2015b).

1.2. Il welfare aziendale: i protagonisti e le prestazioni

Nei piani di welfare aziendale sono ricompresi un insieme di benefit e servizi forniti dall’azienda e dai sindacati ai dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa in numerosi ambiti: dal sostegno al reddito familiare e alla genitorialità alla tutela della salute, fino a misure per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale (Mallone 2013). I pacchetti di welfare aziendale includono generalmente quattro aree di intervento: la previdenza complementare, la sanità integrativa, le misure per la famiglia, e i programmi di formazione⁶. Alle prime due, più “consolidate” all’interno dei piani retributivi, si sono aggiunti più di recente prestazioni e servizi di conciliazione vita-lavoro finalizzati al miglioramento dell’equilibrio tra lavoro e vita privata di tutti i lavoratori attraverso una varietà di misure, che vanno dal sostegno economico all’aiuto nel disbrigo delle commissioni. Un ambito che in Italia riguarda però ancora in particolare le lavoratrici donne, divise tra lavoro e compiti di cura dei figli e/o dei genitori anziani e spesso costrette a

⁶ Nonostante si tratti di iniziative talvolta specifiche e legate all’utilizzo di nuove tecnologie produttive, i programmi di formazione e *life-long learning* offerti ai dipendenti sono finalizzati all’aggiornamento delle competenze dei collaboratori nell’interesse aziendale e costituiscono al tempo stesso importanti occasioni di apprendimento che, specialmente se riferiti a competenze più generali come ad esempio corsi di informatica e di lingua straniera, arricchiscono il profilo professionale e culturale dell’individuo.

riconsiderare le proprie prospettive lavorative e di carriera – fino a rinunciare al posto di lavoro - a causa della mancanza di un’offerta adeguata di servizi dedicati a bambini e anziani. L’ambito del *work-life balance* si divide a sua volta in tre sottocategorie, corrispondenti alla natura del benefit offerto: denaro, servizi e flessibilità dei tempi di lavoro.

Con *denaro* si intendono tutti gli strumenti di sostegno al reddito familiare che prevedono una erogazione monetaria – come ad esempio i rimborsi delle spese scolastiche o del costo dei libri di testo – mentre i *servizi* vengono forniti direttamente dall’azienda e, spesso, all’interno della stessa struttura di lavoro: ne sono esempi gli asili nido aziendali e gli sportelli informativi e di consulenza psicologica, sanitaria o legale. Oppure i servizi possono essere offerti da fornitori esterni e rimborsati ai dipendenti grazie ai piani welfare. La *flessibilità oraria* rappresenta la categoria di intervento più diffusa in questo periodo di crisi economica: la flessibilità oraria in ingresso e uscita, il telelavoro, le novità introdotte sotto l’etichetta di lavoro agile sono infatti per l’azienda “*benefit a costo zero*”, che necessitano però di uno sforzo di riorganizzazione interna delle attività e del personale. Agli strumenti di flessibilità “a costo zero” va aggiunta anche la disciplina dei permessi e dei congedi, che stabilisce invece le condizioni di miglior favore rispetto alla normativa e ai contratti collettivi nazionali vigenti per quanto riguarda il diritto a usufruire di permessi retribuiti e la possibilità di ricevere da parte dell’azienda integrazioni del salario durante il congedo di maternità.

In Italia, le grandi imprese (la stragrande maggior parte delle quali con sedi produttive nelle regioni del centro-nord) si sono ormai da tempo lasciate alle spalle il modello tradizionale di “paternalismo industriale” diffuso nella fase di crescita economica e di espansione del welfare state degli anni Cinquanta e Sessanta, e stanno ora ampiamente sperimentando modelli di welfare aziendale e/o contrattuale che spesso presentano un grado elevato di innovazione e sono inoltre meno discrezionali, più condivisi con i lavoratori e attenti alle mutate esigenze della forza lavoro, spesso integrati nella strategia aziendale per migliorare le prestazioni lavorative. I pacchetti di welfare rientrano da un lato nella strategia interna di “*rewarding*” dei dipendenti che, più soddisfatti e motivati, svolgono meglio il loro lavoro e scelgono di non lasciare l’azienda, e dall’altro costituiscono una parte significativa delle politiche di responsabilità sociale d’impresa promosse dalla Commissione europea e che vedono il coinvolgimento di una pluralità di *stakeholder*: lavoratori, azionisti, consumatori ed enti locali.

Impresa e organizzazioni sindacali hanno la responsabilità, e al tempo stesso l’opportunità, di definire insieme la spesa per le politiche di welfare rivolte ai dipendenti e alle loro famiglie e le direttrici di sviluppo più opportune in base ai bisogni della popolazione aziendale. Se per l’azienda

si tratta di una strategia lungimirante di investimento sul proprio capitale umano interno, i rappresentanti dei lavoratori possono invece contribuire alla definizione dei *benefit* e alla supervisione circa la corretta erogazione, nonché assicurarne la continuità nel tempo attraverso l'inclusione negli accordi aziendali (Maino e Mallone 2016). Soprattutto quando l'inserimento di strumenti di welfare si configura come un *trade-off* con la retribuzione (ad esempio nei casi in cui l'azienda decida l'introduzione di un *benefit* per "compensare" la mancata possibilità di aumenti salariali o per mitigare l'effetto di una riorganizzazione aziendale oppure proponga la conversione in welfare di parte del salario variabile) il ruolo dei rappresentanti sindacali risulta cruciale sia per monitorare il processo sia per certificarne la legittimità agli occhi dei lavoratori una volta raggiunto un accordo con la parte datoriale.

Le relazioni industriali giocano dunque un ruolo fondamentale nello sviluppo del welfare aziendale: soprattutto a livello decentrato grazie ad accordi aziendali e inter-aziendali ma anche attraverso le posizioni e le "linee guida" in materia di contrattazione di secondo livello espresse sia dalle associazioni datoriali sia dalle diverse sigle sindacali a livello nazionale. Tra i protagonisti del welfare in azienda c'è però anche lo Stato, che favorisce lo sviluppo del welfare aziendale attraverso la definizione di agevolazioni fiscali per la fornitura di beni e servizi da parte delle imprese ai propri dipendenti. Tra i fattori principali che spingono all'introduzione di piani di welfare per i dipendenti, le aziende menzionano proprio la possibilità di sfruttare gli sgravi fiscali previsti negli articoli 51 e 100 del TUIR e sono sempre più numerose le società di consulenza e servizi che si sono costituite negli ultimi anni per progettare e gestire piani di welfare aziendale. Come vedremo nel paragrafo successivo, la normativa fiscale è stata recentemente aggiornata per ridefinire la lista dei beni e servizi ammessi, i limiti di deducibilità, e soprattutto l'ambiguità circa il requisito della volontarietà che, di fatto, ha contribuito a escludere i servizi inseriti nella contrattazione dal godimento di quei benefici fiscali che consentono un risparmio sia al datore di lavoro sia al lavoratore.

1.3. La Legge di Stabilità 2016: le novità in materia di welfare aziendale

La Legge di Stabilità per l'anno 2016, in vigore dal primo gennaio, ha definito la nuova disciplina del premio di risultato e ha introdotto importanti novità in tema di welfare aziendale, particolarmente attraverso l'introduzione di nuovi servizi defiscalizzati e incentivi allo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Il 25 marzo è stato poi firmato dai Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Economia e delle Finanze il decreto attuativo previsto dalla legge mentre si attende ancora la Circolare esplicativa dell'Agenzia delle Entrate volta a chiarire i limiti e

i dettagli operativi della normativa. Due sono le principali linee d'intervento su cui è intervenuta la Legge di Stabilità: la disciplina del premio di produttività e la modifica dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR).

La nuova disciplina del premio di risultato. Uno degli elementi di novità del provvedimento è la volontà del Governo di promuovere la diffusione del welfare aziendale anche attraverso la conversione di tutto o di una parte del premio di produttività in welfare favorendo al contempo la valorizzazione della contrattazione in materia di welfare. La legge reintroduce la detassazione del premio di produttività, prevista per la prima volta nel 2008 e mantenuta, seppure con caratteristiche diverse, di anno in anno fino al 2015⁷, e per la prima volta promuove il welfare aziendale nell'ambito dell'erogazione della parte variabile del salario legata alla produttività favorendo fiscalmente i servizi di welfare rispetto all'equivalente in denaro. Se il premio di produttività mantiene, infatti, un'imposta sostitutiva del 10%, lo stesso erogato in welfare gode delle agevolazioni fiscali già previste dall'articolo 51 del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, e non concorre quindi alla formazione del reddito da lavoro dipendente. Entrambe le opzioni rimangono soggette alle limitazioni di 2.000 euro di importo - aumentabile fino a 2.500 euro per le aziende che introducono sistemi di coinvolgimento diretto dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro - e 50.000 euro di reddito, e ogni lavoratore ha la facoltà di scegliere come ricevere l'importo del premio⁸.

Il decreto attuativo definisce in modo restrittivo i requisiti per l'ottenimento del premio fiscalmente agevolato. I contratti aziendali devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Questi possono consistere in un aumento della produzione o nel risparmio dei fattori produttivi, ma anche nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi anche attraverso l'introduzione di **strumenti di flessibilità di tempo e di luogo della prestazione lavorativa** e innovazioni organizzative. I criteri di misurazione della produttività possono riguardare la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario ma anche il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Il passaggio che include lo *smart working* – da molti considerato la nuova “frontiera” della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro⁹ - richiama il Disegno di legge collegato alla Legge di Stabilità 2016 approvato in Consiglio dei Ministri a gennaio 2016¹⁰.

⁷ Si veda Leonardi (2015).

⁸ Inoltre, il periodo obbligatorio di congedo di maternità dovrà sempre essere computato ai fini della determinazione dei premi.

⁹ Tra i contributi più recenti sullo *smart working* si rimanda a Barazzetta (2015).

¹⁰ Per il Disegno di legge sullo *smart working* si veda il link: http://www.governo.it/sites/governo.it/files/testo_16.pdf

La modifica dell'art. 51 del TUIR. Secondo punto centrale della Legge di Stabilità è la riforma dell'art. 51, che si applica non solo ai servizi erogati in sostituzione totale o parziale del premio di risultato, ma a tutti i benefit di welfare aziendale offerti ai lavoratori. Il testo dell'articolo è stato modificato con tre finalità principali: superare il limite della volontarietà che escludeva la possibilità di inserire alcuni servizi di welfare nella contrattazione aziendale; aggiornare il paniere dei servizi da includere nei piani di welfare, risalente agli anni Ottanta; favorire lo sviluppo di strumenti che facilitino la diffusione del welfare anche tra le PMI.

In primo luogo è stato eliminato il requisito della volontarietà che escludeva i sindacati dalla possibilità di concordare le misure di welfare riconducibili all'articolo 100 del TUIR (opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto). Attraverso una nuova formulazione della *lettera f* del comma 2 dell'art. 51, aziende e sindacati possono concordare interventi a favore dei dipendenti richiamando le finalità elencate nell'art. 100 senza "portarsi dietro" anche il vincolo della volontarietà previsto da quest'ultimo articolo. La norma segna un cambiamento epocale dell'idea di welfare da "dono" di stampo paternalistico a parte costitutiva del rapporto di lavoro e meritevole di condivisione paritetica tra le parti (Maino e Mallone 2016). Inoltre, poiché l'articolo 100 prevede ancora che il welfare debba essere "volontariamente sostenuto" affinché l'azienda possa godere della deducibilità dal reddito di impresa nel limite del 5 per 1.000 del costo del lavoro, la nuova formulazione dell'articolo 51 - "volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale" - introduce un ulteriore vantaggio per la contrattazione. I medesimi benefit previsti dall'articolo 100 sono oggi, se inseriti in un contratto aziendale, interamente deducibili per l'impresa senza il limite del 5 per 1.000 previsto per l'iniziativa unilaterale. Appare quindi evidente che se la norma non introduce l'obbligo di contrattare il welfare aziendale, sicuramente fornisce all'azienda un incentivo economico a farlo, attribuendo ai rappresentanti dei lavoratori nuova forza negoziale.

In secondo luogo la revisione della *lettera f-bis* del comma 2 dell'articolo 51 amplia il novero dei servizi per l'infanzia soggetti ad agevolazioni fiscali e contributive, aggiorna il testo per includere campi estivi e ludoteche, e mantiene la possibilità di erogare borse di studio. In questo modo il legislatore supera il precedente divieto di intervenire a sostegno delle spese per la scuola materna e per i servizi integrativi come mensa scolastica, pre e post-scuola, trasporto e altre iniziative legate alla frequenza scolastica come le gite, che potranno d'ora in poi essere rimborsati dall'azienda¹¹. L'introduzione della nuova *lettera f-ter* apre la strada all'importante riconoscimento

¹¹ Questa interpretazione meno restrittiva potrebbe portare, a detta di molti, alla possibilità di consentire persino il rimborso delle spese di *baby-sitting*.

delle sfide connesse all'invecchiamento demografico: i servizi di cura per i familiari anziani, compresi dunque quelli domiciliari, sono finalmente considerati strumenti di conciliazione vita-lavoro al pari delle politiche per la cura dei figli. Il datore di lavoro potrà quindi prevedere l'erogazione di rimborsi o prestazioni per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti contribuendo così ad affrontare il problema dell'invecchiamento della popolazione e dell'assistenza di lungo degenza.

Infine, il nuovo *comma 3-bis* prevede che l'erogazione dei beni e delle prestazioni previsti dai commi 2 e 3 dell'art. 51 possa avvenire anche mediante *voucher* in formato cartaceo ed elettronico, nel tentativo di rendere l'offerta di servizi ai dipendenti praticabile anche in aziende prive di una ampia struttura organizzativa interna (sul punto si rimanda al contributo di Bugli e di Malagola in questo Quaderno). Anche in questo caso, il decreto attuativo ne ha chiarito modalità di erogazione e limiti di utilizzo, mantenendo però invariata la possibilità delle aziende di fornire voucher corrispondenti al valore di 258,23 euro dei cosiddetti *fringe benefits*, che possono dunque essere ancora cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione. L'integrazione dei voucher in denaro da parte dell'utilizzatore è però vietata dall'Agenzia delle Entrate¹².

Ricapitolando: il welfare aziendale può da oggi essere oggetto, senza limitazioni, della negoziazione tra impresa e sindacato, può beneficiare di un elenco più ampio di possibili interventi – erogabili anche attraverso voucher – e può essere legittimamente inserito all'interno della disciplina del premio di produttività e dare luogo ad ulteriori misure di welfare per i dipendenti. Il Governo sembra aver mantenuto le promesse, rispondendo alle attese di quanti da tempo auspicavano un ammodernamento della normativa sul welfare aziendale e chiedevano chiarimenti riguardo alla questione della volontarietà e al ruolo da attribuire al welfare all'interno delle relazioni industriali. Oltre a sottolineare che nel passaggio tra la Legge di Stabilità e il Decreto Interministeriale si sono però depotenziati gli effetti della nuova normativa, soprattutto con riferimento alla possibile diffusione del welfare aziendale nelle piccole e piccolissime imprese (che rappresentano oltre il 95% del nostro tessuto produttivo), ricordiamo che rimangono ancora da sciogliere alcuni nodi cruciali per la corretta applicazione e il buon funzionamento delle novità previste dalla Legge di Stabilità¹³. Tra questi: le modalità di utilizzo del voucher servizi, l'effettiva partecipazione all'organizzazione del lavoro da parte dei dipendenti/collaboratori e l'efficacia del monitoraggio dei contratti aziendali e territoriali. In generale, però, l'incognita principale riguarda

¹² Sul punto si rimanda all'intervista al fiscalista Diego Paciello (cfr. Mallone 2016).

¹³ Sotto questo profilo potrà rivelarsi cruciale, oltre che chiarificatrice, la circolare dell'Agenzia delle Entrate annunciata dal Governo (si rimanda al Convegno "Verso un nuovo welfare aziendale" che si è svolto il 20 maggio 2016 a Roma presso il Senato della Repubblica).

la negoziazione decentrata e il ruolo che le parti sapranno ricoprire in questa nuova fase del premio di risultato. Il premio di risultato convertito in welfare conviene a lavoratori e datori di lavoro, ma consente ai secondi di risparmiare più dei primi proprio grazie al mancato pagamento dei contributi previdenziali a carico dell'azienda (cfr. Di Turi 2016). Il Governo ha, infatti, introdotto la fiscalità agevolata al 10% ma non ha confermato la decontribuzione prevista per i "vecchi" premi fino al 2014 attraverso un fondo *ad hoc* per il finanziamento degli sgravi contributivi sui premi di risultato. In ultima analisi, se il premio erogato in welfare consente risparmio aziendale e maggiore potere d'acquisto al lavoratore, quest'ultimo ne sosterrà le conseguenze al momento del pensionamento. E' dunque necessario disporre di un'accurata stima attuariale - come quella contenuta nel contributo di Tafaro in questo Quaderno - ma soprattutto che i termini dello "scambio" risultino chiari e condivisi tra tutte le parti coinvolte.

1.4. Welfare aziendale e servizi alla persona: criticità e prospettive

Sono ormai numerose le indagini svolte da aziende e società di consulenza che mostrano come il welfare aziendale costituisca per le imprese che lo introducono una strategia di motivazione del personale e di miglioramento del clima aziendale capace di portare risultati in termini di ridotto assenteismo, maggiore produttività, generale miglioramento del clima interno e delle relazioni sindacali, nonché un reale aiuto alle persone - che si sentono più serene e valorizzate - e alle loro famiglie.

La vera forza del welfare aziendale risiede nelle sue potenzialità nel fornire nuove risposte a quei bisogni sociali emergenti sui territori e ancora privi di tutela o tutelati in modo inadeguato. In questo senso la sfida per il futuro consiste nel dare la possibilità anche alle piccole e medie imprese - che costituiscono la stragrande maggioranza delle aziende italiane - di poter offrire soluzioni di welfare ai propri dipendenti così da ampliare - in una logica sistemica - il più possibile il numero dei beneficiari raggiunti. Da sole, le PMI non hanno la forza economica e organizzativa e neppure la massa critica necessaria per implementare sistemi di welfare aziendale efficienti ed economicamente sostenibili, e necessitano dunque di strumenti innovativi per "mettersi in rete" condividendo costi e servizi e facendosi carico collettivamente delle incombenze organizzative e amministrative. Le soluzioni ad oggi più utilizzate per favorire l'allargamento dei benefici del welfare aziendale alle comunità locali attraverso sistemi inter-aziendali e territoriali sono gli accordi tra associazioni datoriali e sindacali sotto forma di patti per lo sviluppo; l'aggregazione tra imprese attraverso lo strumento delle reti d'impresa; i contratti di secondo livello; la pubblicazione da parte di amministrazioni regionali e locali di bandi per il co-finanziamento di reti inter-aziendali per le

PMI. Sappiamo però ancora poco sull'implementazione e sull'impatto "sociale" che queste reti tra imprese stanno producendo e pur apparendo sperimentazioni interessanti è certamente importante puntare ad una raccolta sistematica di dati ed evidenze empiriche che permettano di approfondire ulteriormente l'analisi. Così come sarebbe auspicabile comprendere meglio se ci sono altri strumenti a cui le piccole e piccolissime imprese possono accedere per offrire ai propri collaboratori benefit e prestazioni di welfare.

Se un ruolo di primo piano rispetto alla diffusione del welfare nelle PMI è certamente occupato dalle relazioni industriali - particolarmente a livello decentrato - attraverso l'inserimento di servizi di welfare negli accordi aziendali e territoriali, la connessione tra welfare e reti di imprese appare in prospettiva futura una grande opportunità che consente di guardare al rinnovamento del sistema di tutele con più ottimismo. Uno strumento, quello della rete d'impresa, nato per ragioni di competitività e internazionalizzazione che viene "convertito" alla condivisione di risorse e progetti finalizzati all'offerta di nuovi servizi per aiutare i lavoratori a fare fronte alle necessità della vita quotidiana, che possono al tempo stesso favorire lo sviluppo di strutture sul territorio e di occupazione nel settore dei servizi alla persona (un settore in cui, nel nostro Paese, manca almeno un milione di posti di lavoro).

Lo sviluppo del welfare aziendale, grazie all'offerta di misure strutturate per rispondere a rischi e bisogni che il welfare pubblico non riesce parzialmente o totalmente a fronteggiare, può portare indubbi benefici a chi lavora all'interno dell'azienda - specialmente alle donne, ad oggi ancora le principali fornitrici di cura e assistenza a minori ed anziani - e avere effetti indiretti sulla comunità e il suo territorio. In un'ottica sistemica, esso può contribuire all'alleggerimento della pressione sul bilancio pubblico, al rafforzamento dei legami tra imprese e territori che le ospitano, e alla promozione di una nuova economia mista dei servizi alla persona (che ricomprendono anche i servizi agli anziani in condizioni di non autosufficienza e i servizi di domiciliarità) che potrebbe a sua volta generare effetti positivi sulla crescita economica e sull'occupazione, in particolare quella femminile. Il welfare aziendale potrà però costituire un "tassello" nel nuovo *welfare mix* solo se riuscirà ad "allargare" le tutele, scongiurando il rischio di creare una ulteriore frammentazione dei diritti tra imprese di diverse dimensioni, tra categorie di lavoratori, tra territori e tra chi è già tutelato e chi non lo è adeguatamente o non lo è affatto.

Riferimenti bibliografici

Barazzetta, E. (2015), *Smart working per la conciliazione vita-lavoro*, in F. Maino e G. Mallone (a cura di), *Dall'azienda al territorio. Le PMI incontrano il welfare*, I quaderni di Sviluppo&Organizzazione, n. 21, Milano, ESTE, pp. 79-91.

Di Turi, N. (2016), Il premio di risultato diventa welfare, in “La nuvola del lavoro – Corriere della Sera”, 2 aprile 2016 (download: <http://nuvola.corriere.it/2016/04/02/il-premio-di-risultato-diventa-welfare/>).

Gori, C. (2011), *Come cambia la realtà italiana*, in NNA – Network Non Autosufficienza (a cura di), *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia. Terzo Rapporto*, Rimini, Maggioli, pp. 36-45.

Gori C., Ghetti V., Rusmini G., Todili R. (2014), *Il welfare sociale in Italia, Realtà e prospettive*, Roma, Carocci.

Leonardi, M. (2015), *L'arma del welfare per la contrattazione aziendale*, in lavoce.info, 10 novembre 2015 (download: <http://www.lavoce.info/archives/38224/larma-del-welfare-per-la-contrattazione-aziendale/>).

Maino, F. (2015a), *Secondo welfare e territorio: risorse, prestazioni, attori, reti*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, 2015, pp. 16-42.

Maino, F. (2015b), *Buone pratiche di progettazione partecipata: il sistema delle cure a domicilio a Novara*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, 2015, pp. 311-330.

Maino, F. e Ferrera, M. (2013), *Secondo rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.

Maino, F. e Ferrera, M. (2015), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.

Maino, F. e Mallone, G. (2015), *La nuova disciplina del welfare aziendale nella Legge di stabilità 2016*, in “Persone&Conoscenze”, n. 108, novembre/dicembre 2015, pp. 32-35.

Maino, F. e Mallone, G. (2016), *Welfare aziendale, contrattuale e territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo*, in T. Treu (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Milano, Wolters Kluwer-IPSOA.

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*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 49-81.

Mallone, G. (2015), *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Il Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 43-68.

Mallone, G. (2016), *Welfare e produttività: finalmente il decreto attuativo*, in **www.secondowelfare.it**, 4 aprile 2016 (download: <http://www.secondowelfare.it/aziende/-welfare-e-produttivita-finalmente-il-decreto-attuativo.html>).

Osterle, A. (a cura di) (2011), *Long-Term Care in Central and South Eastern Europe*, Berna, Peter Lang.

Prospettive Sociali e Sanitarie (2016), *Costruiamo il welfare dei diritti*, Speciale, n. 2, anno XLVI.

Ranci, C. e Pavolini, E. (a cura di) (2012), *Reforms in Long-Term Care Policies in Europe: Investigating Institutional Change and Social Impacts*, New York, Springer.

Ranci, C. e Pavolini, E. (2015), *Le politiche di welfare*, Bologna, il Mulino.

2. Il decreto interministeriale 25 marzo 2016: la contrattazione sindacale nella produttività aziendale

Gabriele Fava

2.1 Breve excursus del contesto normativo

La detassazione sui premi di produttività trae origine dalla legge 16, del 2008 la quale aveva previsto un'imposta sostitutiva IRPEF (imposta sul reddito delle persone fisiche) e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 10%. L'art. 2 della suddetta legge introduce un'imposta del 10% sulle somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in relazione a:

- *prestazioni di lavoro straordinario;*
- *prestazioni di lavoro supplementare ovvero prestazioni rese in funzione di clausole elastiche;*
- *incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.*

In pratica il dipendente, invece di pagare un'aliquota marginale corrispondente al suo livello di reddito (solitamente per un lavoratore a tempo pieno con una retribuzione media pari al 23% o 27%), corrisponde solo il 10%. A partire dal 2009, però, l'agevolazione è stata limitata alle sole somme di cui all'ultimo punto del suddetto elenco (lett. c) del comma 1 dell'art. 2, D.L. n. 93/2008), cioè alle sole somme erogate per l'incremento della produttività, dell'innovazione e dell'efficienza organizzativa, aumentando sia il limite massimo assoggettabile all'imposta sostitutiva che passa da 3 mila euro a 6 mila euro, sia il limite di reddito per poter usufruire, il quale passa da 30 mila a 35 mila euro. Due circolari dell'Agenzia delle Entrate e una nota congiunta con il ministero del Lavoro hanno chiarito che le somme che devono essere ricomprese nella detassazione sono quelle relative agli straordinari e il lavoro notturno qualora queste incrementino la produttività. La norma di proroga per il 2011 (lg 122/2010) ha ulteriormente innalzato il limite reddituale portandolo a 40 mila euro ma l'ambito applicativo delle agevolazioni è stato ristretto alle indennità premiali erogate in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali.

Con l'obiettivo di prorogare anche per il 2012 le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro è intervenuto¹ l'art. 26 della legge n. 111/2011 che ha previsto, nel successivo d.lgs. 138/2011, la contrattazione di prossimità. Sempre nel 2012, è stata ulteriormente abbassata la soglia massima assoggettabile all'imposta sostitutiva agevolata portandola da 6 mila euro a 2.500, e del reddito per poter fruire della suddetta detassazione portandolo ad un importo non superiore ai 30 mila euro rispetto al limite dei 40 mila euro precedentemente fissato. Di conseguenza, la platea di lavoratori che aveva possibilità di accesso all'agevolazione fiscale si è drasticamente ridotta, con maggiore compressione del peso fiscale del reddito del lavoro dipendente.

Infine, per il 2013 e 2014, il D.p.c.m. 22.01.2013, definendo un meccanismo nuovo e più restrittivo che limitasse l'utilizzo indiscriminato della detassazione, ha fatto riferimento, ai fini della detassazione stessa, ad un concetto nuovo di "*retribuzione di produttività*", stabilendo che la detassazione fosse valida per le somme erogate: "*a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale (...), ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda...*"

Inoltre, la formulazione dell'agevolazione risultava in parte diversa rispetto al passato anche per quanto riguardava il tipo di contratti, in quanto veniva introdotto il requisito secondo il quale i contratti collettivi dovevano essere sottoscritti da organizzazioni in possesso del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.

¹ Legge 15 luglio 2011, n. 111

Titolo II - DISPOSIZIONI PER LO SVILUPPO

Art. 26. Contrattazione aziendale

1. Per l'anno 2012 le somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa, o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettate ad una tassazione agevolata del reddito dei lavoratori e beneficiano di uno sgravio dei contributi dovuti dal lavoratore e dal datore di lavoro. Il Governo, sentite le parti sociali, provvede entro il 31 dicembre 2011 alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto nel presente comma nei limiti delle risorse stanziare con la legge di stabilità ovvero previste a tali fini dalla vigente legislazione.
(comma così sostituito dall'art. 22 della legge n. 183 del 2011)

2.2 L'attuale disciplina, il decreto interministeriale emanato il 25 marzo 2016

Dopo che per l'anno 2015 la detassazione in esame non è stata applicata, la Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208/2015), precisamente l'art. 1 co. 182 legge 208/2015 ha previsto in via generale che sono soggetti ad una imposta sostitutiva pari al 10 per cento, in luogo dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali, ed entro il limite di importo complessivo di **2.000 euro lordi annui**, le somme erogate:

- *a titolo di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazioni misurabili e verificabili*
- *sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;*

Il beneficio si rivolge, secondo quanto stabilito al comma 186 della legge di stabilità:

- ai datori di lavoro del settore privato. Rientrano nell'ambito del settore privato: Datori di lavoro imprenditori; enti pubblici economici (EPE); società di capitali indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale; associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato; studi professionali individuali o associati in qualsiasi forma giuridica costituita; istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici; ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche; aziende speciali costituite anche in consorzio consorzi di bonifica; consorzi industriali; enti morali; enti ecclesiastici
- ai lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di contratto di lavoro subordinato, indipendentemente se a tempo determinato o indeterminato, i quali abbiano percepito nell'anno precedente a quello di riferimento, ***redditi di lavoro dipendente di ammontare non superiore a 50.000 euro lordi.***

Ai fini della verifica della soglia reddituale, cui la norma subordina l'accesso al regime sostitutivo, si deve considerare il reddito di lavoro dipendente dichiarato nell'anno precedente a quello di riferimento e soggetto a tassazione ordinaria. Per espressa previsione della norma, il limite di 50.000 euro va considerato al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva del 10% in esame, mentre devono essere esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione separata o ad altra tipologia di imposta sostitutiva rispetto a quella in esame. Inoltre, ai fini della verifica del limite di reddito di euro 50.000 ***non bisogna tenere conto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente***

(esempio, redditi di fabbricati, da partecipazione, redditi diversi). La norma prevede che possano essere detassati i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto interministeriale emanato il 25 marzo 2016.

2.3 Il decreto interministeriale emanato il 25 marzo 2016

Aspetto innovatore del decreto interministeriale firmato il 25 marzo 2016, è rappresentato dal fatto che per beneficiare della cedolare secca del 10% non basterà il solo ricorso a valori retributivi incentivanti definiti dalla contrattazione collettiva di II livello, e che in relazione al 2016 concernono esclusivamente i premi di risultato ma il medesimo accordo collettivo (territoriale o aziendale) dovrà introdurre in modo inequivocabile, lo stretto collegamento con gli incrementi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione. I criteri di misurazione della produttività sono affidati al decreto in commento, che ha infatti definito:

- *i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;*
- *i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;*
- *gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.*

Il decreto ha stabilito che i contratti collettivi di lavoro devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che “possono” consistere:

- *nell'aumento della produzione;*
- *in risparmi dei fattori produttivi;*
- *nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro "agile", quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo;*
- *il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.*

Nella sua formulazione, il decreto interministeriale *demanda dunque ai contratti territoriali o aziendali la scelta di individuare in dettaglio tali criteri di misurazione* in relazione alle peculiarità dei settori di appartenenza, consentendo di andare anche oltre i criteri fissati dal medesimo decreto (infatti il decreto si esprime nel senso che tali criteri “possono” consistere).

L'unico aspetto che si ritiene sia vincolante per la contrattazione collettiva di secondo livello riguarda i criteri di misurazione degli indicatori che devono essere oggettivi, tanto è vero che, su questo punto, l'art. 2, comma 2 stabilisce che il beneficio spetta *a condizione che il risultato programmato sia effettivamente raggiunto e il datore di lavoro deve darne prova attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro tipo purché oggettivamente misurabili*.

Deve poi essere prestata attenzione sul passaggio contenuto nel comma 182 della legge di stabilità, in cui si stabilisce che il premio deve essere di *“ammontare variabile”*. L'aggettivo “variabile” è riferito all'ammontare del premio e, dunque, la norma sembra suggerire il criterio con cui deve essere costruito numericamente il risultato. In particolare, essa sembra imporre alle parti sociali la costruzione di un premio che sia graduale al risultato da ottenere. Ciò non consentirebbe di individuare premi in misura fissa, legati ad un unico indicatore di risultato.

Il decreto stabilisce altresì che sono oggetto dell'agevolazione fiscale anche le somme *“erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa”*. Per esse si dovranno intendere gli utili distribuiti ai sensi dell'art. 2102 del codice civile, cioè gli *“utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, ... gli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.”* Il tetto massimo previsto per l'agevolazione, pari ad € 2.500 lordi, è riconosciuto dal decreto solo laddove i contratti collettivi di lavoro prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Tale piano partecipativo, deve essere realizzato attraverso, ad esempio, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie, nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. E' infatti stabilito che non costituiscono strumenti utili ai fini dell'incremento di produttività la costituzione di semplici gruppi di lavoro che abbiano valore consultivo.

La novità introdotta con il decreto riguarda anche la possibilità di optare per *erogazioni in natura detassate*, ovvero, il datore di lavoro potrà concedere ai dipendenti i beni ceduti ed i

servizi prestati, se complessivamente di importo non superiore ad € 258, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, anche se fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme detassate.

Inoltre, è stabilito, a norma dell'art. 6 del DM Lavoro e MEF del 25 marzo 2016, che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione (voucher), in formato cartaceo o elettronico anche in modo cumulativo, riportanti un valore nominale, sulla cui completa trattazione si rimanda al cap. 2 "Forma e contenuto dei "voucher" di cui all'art. 6 del DM Lavoro e MEF del 25 marzo 2016".

2.4 Il ruolo della contrattazione sindacale

Il comma 187 stabilisce che ai fini dell'applicazione delle disposizioni in esame, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. È necessario, dunque, che i contratti siano stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Ciò sta a significare, quanto alla rappresentatività sindacale, che in presenza di due contratti collettivi per lo stesso gruppo professionale, il legislatore attribuisce ad uno dei due il compito di essere comparativamente più rappresentativo per quello che riguarda l'applicazione di una norma legale come ad esempio la determinazione dell'obbligo contributivo che parte dalle retribuzioni come parametro principale. La comparazione va effettuata sulla base degli indici prevalentemente elaborati circa la consistenza numerica, la diffusione territoriale e la partecipazione effettiva relazioni industriali. L'azienda che non ha sottoscritto un contratto aziendale o non intenda sottoscriverlo, può corrispondere premi di risultato con il prelievo fiscale agevolato, ***sempre che recepisca almeno i contenuti di un contratto collettivo territoriale*** anche se riferito ad una categoria diversa da quella di appartenenza. Il recepimento, potrà avvenire attraverso una semplice comunicazione scritta fatta ai lavoratori in cui si precisa l'adozione, per uno o più anni, dello specifico accordo territoriale.

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva è previsto il deposito del contratto collettivo entro 30 giorni dalla sottoscrizione unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto -redatta sulla base del modello allegato al decreto interministeriale - alle disposizioni legislative. Ciò che si osserva dall'impianto generale della disciplina esaminata è il ruolo affidato

alla contrattazione sindacale, nell'ambito della quale il contratto di prossimità non assolve il ruolo che gli potrebbe competere. Così le imprese più piccole dove non c'è una contrattazione aziendale, o nelle imprese dove il sindacato è meno presente, possono vedere fortemente ostacolata la possibilità di fruire dei vantaggi legati alla defiscalizzazione. In realtà, il sistema adottato con il decreto andrà a creare una platea di lavoratori esclusi verso i quali sarebbe auspicabile estendere strumenti più capillari e agevoli, tali da permettere l'adozione di misure a sostegno della produttività, in vista di un rilancio delle piccole imprese che fanno più fatica nell'attuale contesto economico.

3. Forma e contenuto dei “voucher” di cui (da ultimo) all’art. 6 del DM Lavoro e MEF del 25 marzo 2016

Alessandro Bugli e Lorenzo Malagola

Con il DM interministeriale Lavoro e Politiche Sociali e Economia e Finanze dello scorso 25 marzo 2016, può dirsi chiuso l’iter normativo attuativo della legge di stabilità per l’anno 2016 (L. 28 dicembre 2015, n. 208) e, in dettaglio, dei commi 182 e ss. del suo articolo 1, in tema di premi di risultato di ammontare variabile ai prestatori di lavoro la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Al momento però, è ancora in fase di redazione la circolare interpretativa dell’Agenzia delle Entrate che, pur non avendo efficacia normativa, è comunque in grado di determinare a fondo i processi di applicazione della norma cui si riferisce.

In questo quaderno si è già avuto modo di trattare della portata e importanza dell’innovazione, su cui in questa sede non si ritornerà; è opportuno invece tentare brevemente di raccogliere - senza alcuna pretesa di esaustività - gli indizi a nostra disposizione per “dare un volto” a questo voucher.

Il TUIR (come modificato da ultimo) al suo art. 51, comma 3-bis, si limita semplicemente a stabilire che: “... l’erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”.

Da questa indicazione se ne ricava che:

- 1) il voucher assume la forma di documento di legittimazione;
- 2) può essere cartaceo o elettronico;
- 3) riporta un valore nominale.

Procediamo, con ordine:

- stando alle poche informazioni a disposizione, il voucher è un documento di legittimazione. Esso non è, quindi, un titolo di credito (es. un assegno, con le formalità che reca con sé), ma – ai sensi dell’art. 2002 c.c. – un documento che per quel che qui interessa serve “**solo** a identificare l’avente diritto alla prestazione”. In sostanza, per semplificare, non dovrebbe essere diverso da un biglietto del cinema o del treno;
- il supporto è sia cartaceo che elettronico. Il riferimento al formato elettronico andava forse meglio ponderato, essendovi notevoli differenze tra ciò che è inteso in senso stretto come

elettronico e ciò che è digitale (la bibliografia giuridica e informatica è ricca di pubblicazioni al riguardo, tanto più in un mondo dove le relazioni informatiche sono, o dovrebbero essere, la regola e l'utilizzo della carta, l'eccezione). Per elettronico, secondo un'interpretazione ampia della disposizione di legge, si immagina, possa ritenersi sufficiente – ad esempio – l'invio da parte del datore di lavoro ai prestatori di lavoro di un .pdf o della scannerizzazione del documento;

- il titolo dovrà riportare un valore nominale. Non è chiaro se il voucher sarà in campo IVA o meno e se sarà da considerarsi un single purpose voucher o un multi purpose voucher.

Qui si ferma l'indicazione delle disposizioni di legge.

Il recente Decreto Ministeriale citato (al suo art. 6) aggiunge qualche elemento in più sul contenuto del voucher stesso:

- a. i documenti di legittimazione non possono essere usati da persona differente dal titolare;
- b. i voucher non possono essere monetizzati e ceduti a terzi;
- c. i documenti di legittimazione devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare (è prevista una deroga, e quindi la possibilità di cumulo, solo per i beni e i servizi di cui al comma 3 dell'art. 51 TUIR¹, purché il valore non ecceda l'importo massima fissato da tale disposizione);
- d. per l'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad applicarsi le regole di cui al DPR 5 ottobre 2010, n. 207.

Qualche dato in più, ma ancora incertezza.

Non vi sono particolari dubbi sulla bontà e correttezza dell'impedire che il voucher possa essere ceduto, utilizzato da altri o monetizzato, pena la perdita della sua primaria finalità e l'effetto volano per fenomeni elusivi; la previsione di non cedibilità non sottende naturalmente l'ipotesi in cui lo stesso documento di legittimazione sia destinato per essere utilizzato e fruito per servizi a favore dei familiari a carico.

Il richiamo del DPR 207/2010 solo per l'affidamento e gestione dei servizi sostitutivi di mensa, lascia intendere che il ruolo delle c.d. società di emissione di cui all'art. 285 del medesimo

¹ Art. 51, c. 3, TUIR: "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 13, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito".

decreto potrebbe essere limitato al solo settore dei buoni pasto, senza entrare queste – se non per capacità di penetrazione del mercato – nella partita del welfare aziendale.

Il richiamo del DPR 207/2010, e la sua applicazione residuale, ci conduce a due ulteriori riflessioni:

1. i Ministeri competenti non hanno ritenuto di estendere la disciplina del DPR in termini di contenuto del buono pasto alla materia del voucher che ci occupa. Le indicazioni formali contenute nel decreto (es. il richiamo alle necessarie misure antifalsificazione e di tracciabilità del buono stesso), così come il *know how* accumulato dalle società di emissione in questi anni, potranno, al limite, essere utilizzati – in via analogica – per colmare i vuoti della normativa attualmente esistente;
2. se il DPR 207/2010 trova applicazione residuale e necessaria solo nel caso dei servizi mensa, allora il voucher di cui al DM in commento non è necessariamente emesso (fuori da questo ambito) da parte di società con caratteristiche di capitalizzazione e competenza di cui al medesimo decreto. Per comprenderci, il legittimante sembra essere il datore di lavoro stesso. Ma, allora, il documento di legittimazione rischia di essere inutilizzabile da parte del prestatore di lavoro, se prima il proprio datore non ha convenzionato una rete di produttori o di prestatori di servizi. Perché mai una società di servizi dovrebbe accettare un documento di legittimazione emesso da un datore di lavoro che non ha mai visto né conosciuto e che potrebbe anche versare in stato di decozione? Così, senza società che siano in grado di convenzionare una rete di imprenditori disposti ad accettare, come pagamento, i documenti di legittimazione, la via del voucher sembra difficilmente percorribile in proprio da parte del singolo datore di lavoro (soprattutto delle PMI e delle microimprese). A ben vedere, infatti, la struttura del DM sembra calzare bene solo per le imprese di una certa dimensione, cioè solo per quel 5% di realtà datoriali che compongono il totale del tessuto produttivo del Paese (in questo senso si veda, incidentalmente, l'apparente richiamo al fatto che il contratto collettivo aziendale deve vedere coinvolte RSA o RSU, di fatto assenti nelle microimprese). Si immagina, quindi, che sebbene formalmente richiamate per le sole attività di servizio sostitutivo mensa, le società di emissione (o società che svolgano la medesima attività, ma fuori dai dettami del DPR 207/2010) possano giocare un ruolo cruciale in questa materia e nello sviluppo del welfare aziendale.

Più complesso comprendere il perimetro del precetto per cui “i documenti di legittimazione devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio”. La locuzione “un solo” può leggersi e interpretarsi in due modi: 1) il voucher deve indicare la natura merceologica del

merceologica del bene o la natura della prestazione, dell'opera o del servizio; 2) il documento di legittimazione deve indicare specificamente il bene o il servizio e il produttore o prestatore presso cui rivolgersi per utilizzare il voucher.

L'ipotesi 2, apparentemente non esclusa dal dettato del decreto, rischia però di condurre a potenziali distorsioni, ove non fosse privilegiata, in questo modo, la professionalità del produttore di beni o del prestatore di servizi, ma si ossequiassero logiche diverse, legate alla capacità degli stessi fornitori (di beni e servizi) di rendersi più profittevoli e attrattivi per i datori interessati, a spregio delle esigenze vere e proprie di tutela dei lavoratori e delle loro famiglie.

Chi sarà chiamato a intervenire per definire ulteriormente contenuti e limiti nell'utilizzo di tali documenti di legittimazione dovrà, quindi, porre particolare attenzione a questi aspetti.

4. L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul "futuro sociale" del lavoratore: possibili scenari

Tiziana Tafaro

4.1 Il contesto di riferimento

La crisi economica degli ultimi anni, unita all'evoluzione demografica e ai cambiamenti nel mercato del lavoro hanno avuto profonde conseguenze non solo sul piano economico, ma anche sul piano sociale, diffondendo una maggiore consapevolezza circa l'esigenza di rinnovamento e modernizzazione dei sistemi di welfare.

L'innegabile evidenza del cd "paradosso del welfare" (più aumenta il bisogno del welfare a causa della crisi, minore è la capacità di risposta del sistema pubblico) ha fatto quindi emergere la domanda di "innovazione sociale", volta a definire un nuovo paradigma per un sistema di welfare fondato su un approccio multisetoriale che supporti l'investimento sociale e rappresenti non un limite, ma un motore per lo sviluppo.

Non a caso il Presidente Juncker nel suo discorso sullo stato dell'Unione pronunciato al Parlamento europeo, il 9 settembre 2015, ha annunciato l'intenzione della Commissione di definire, dopo ampio processo di consultazione, il pilastro europeo dei diritti sociali, nella convinzione che lo sviluppo economico debba tradursi in progresso sociale e maggiore coesione e che la politica sociale deve essere concepita come fattore produttivo in grado di ridurre le disuguaglianze, massimizzare la creazione di posti di lavoro e far prosperare il capitale umano dell'Europa.

Al riguardo va sottolineato come ciò non presuppone necessariamente un aggravio di onere per le finanze pubbliche: le risorse necessarie, oltre che da una riorganizzazione dei sistemi attuali, possono essere reperite tramite il ricorso al comparto privato, definendo, in una logica di integrazione, un adeguato sistema di cd "Secondo welfare"¹, fondato sui seguenti principi:

- individuazione di nuovi modelli e prestazioni in grado di rispondere in modo efficace ai nuovi bisogni sociali;
- ampliamento del perimetro delle tutele sociali;
- sinergia pubblico-privato;

¹ Termine coniato dal Laboratorio Percorsi di Secondo welfare: cfr. F. Maino, M. Ferrera (Eds.), Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia., Torino, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, 2016.

- valorizzazione della dimensione collettiva con particolare riferimento al ruolo delle parti sociali;
- responsabilizzazione dei soggetti coinvolti, anche tramite il cofinanziamento delle prestazioni;
- adeguato supporto (ad es. sotto il profilo fiscale) all'investimento ad impatto sociale.

In tale contesto un ruolo rilevante, ancorché non esclusivo, rivestono le forme di welfare aziendale, cornice naturale e privilegiata per l'attivazione di iniziative di copertura sociale condivise e tailor made, come del resto mostrano i risultati della ricerca "Providing Welfare through Social Dialogue (ProWelfare) promossa dalla Commissione Europea nel 2013 che ha mappato l'offerta di Welfare Occupazionale Volontario (WOV) in otto Paesi dell'Unione².

E' in questa logica che devono essere lette le disposizioni contenute nell'ultima legge di stabilità (L. n. 208/2015, art. 1, commi da 182-191), con le quali il legislatore ha esplicitamente favorito l'utilizzo ai fini della realizzazione di prestazioni di welfare delle somme corrisposte in esecuzione di contratti collettivi territoriali o aziendali legate a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione in nettamente, purché misurabili e verificabili.

4.2 Obiettivo dello studio

Il favor del legislatore si è tradotto essenzialmente in due ordini di misure, riservate, va ricordato, ai lavoratori del settore privato con reddito annuo inferiore ai 50.000 euro:

- regime fiscale agevolato: non concorrenza del premio di produttività al reddito da lavoro dipendente fino al limite annuo di 2.000 euro, elevabile a 2.500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da attuarsi secondo le indicazioni fornite con il decreto interministeriale del 25 marzo 2015. L'agevolazione prevista è peraltro differenziata in relazione alla modalità di erogazione del premio in parola:
 - premio in denaro: applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, nella misura del 10%;
 - premio sotto forma di prestazioni di welfare: totale esenzione dall'IRPEF e dalla contribuzione INPS.
- ampliamento del campo di applicazione del welfare aziendale nell'ottica di conciliazione vita/lavoro, con l'inclusione di più tipologie di servizi, in particolare per l'infanzia e la non autosufficienza e con focus sull'utilizzo dello strumento del voucher.

² Prowelfare Executive Summary, 2013 www.ose.be/prowelfare

Scegliere di convertire il premio di risultato in prestazioni di welfare rappresenta quindi un indubbio vantaggio economico per l'azienda, che "risparmia" le contribuzioni previdenziali. Per contro per il lavoratore il calcolo della convenienza appare leggermente più complesso. Se da un lato, infatti, esiste senza dubbio un guadagno immediato, rappresentato, a parità di premio, dalla maggiore entità della somma disponibile, non intaccata da alcun tipo di imposizione, in prospettiva la mancata contribuzione INPS avrà senza dubbio un impatto negativo sul reddito pensionistico futuro.

Scopo del presente studio, condotto con lo Studio Attuariale Orrù & Associati, è quindi da un lato, quello di fornire un'indicazione concreta circa le conseguenze, in termini di riduzione del trattamento pensionistico futuro, della mancata contribuzione relativa all'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare, e dall'altro di formulare una proposta di possibile "compensazione" legata all'utilizzo, totale o parziale, del premio stesso per la costruzione di una copertura di non autosufficienza valida per tutto il periodo di pensionamento.

Al riguardo si sottolinea come la protezione dal rischio di non autosufficienza oltre il momento del pensionamento rappresenti allo stato una delle maggiori criticità delle coperture attualmente esistenti, poiché la significativa probabilità di verificarsi dell'evento conseguente all'incremento dell'età conduce inevitabilmente a costi molto più elevati rispetto a quelli relativi alla copertura durante la sola vita lavorativa (generalmente interrotta dopo i 65-70 anni di età).

4.3 La costruzione del modello

4.3.1. Il quadro di riferimento

Il modello valutativo si fonda su due scelte principali:

- la definizione di specifici profili di riferimento, in relazione a diverse caratteristiche di età e durata dell'attività lavorativa;
- l'ipotesi di adesione collettiva alla copertura di non autosufficienza; la libertà di adesione pone, infatti, rilevanti problemi di selezione del rischio da parte degli interessati che si traducono evidentemente in costi significativamente più elevati.

Per ognuno dei profili considerati sono stati quindi calcolati:

- la riduzione annua della pensione di base conseguente al mancato versamento del contributo previdenziale relativo alla destinazione del premio di produttività al finanziamento della copertura di non autosufficienza;

- il costo del finanziamento della copertura di non autosufficienza valida per l'intero arco di vita del lavoratore, da realizzarsi tramite versamento di una contribuzione in cifra fissa da versare esclusivamente durante il periodo di attività.

Nel seguito si indicano le principali ipotesi che sono state considerate nell'analisi, precisando che i dati utilizzati non sono riferiti ad una specifica realtà.

4.3.2. Le ipotesi del modello

- **Individuazione dei profili-tipo**

Si sono considerati cinque profili differenti in relazione all'età di ingresso in attività, ipotizzando per tutti il pensionamento a 68 anni e un reddito iniziale pari a 25.000 euro: non si è, infatti, ritenuto utile considerare particolari variazioni relative al reddito, poiché, ai fini della contribuzione tale variabile risulta ininfluyente, avendo ipotizzato un contributo in cifra fissa.

- Profilo 1: individuo M/F di 30 anni con 38 anni di attività;
- Profilo 2: individuo M/F di 35 anni con 33 anni di attività;
- Profilo 3: individuo M/F di 40 anni con 28 anni di attività;
- Profilo 4: individuo M/F di 45 anni con 23 anni di attività;
- Profilo 5: individuo M/F di 50 anni con 18 anni di attività.

- **Prestazioni**

- Prestazione di non autosufficienza: si è ipotizzata la corresponsione di una prestazione mensile pari a € 900 (cifra che equivale a circa i due terzi del costo di una badante a tempo pieno), da erogarsi dal momento del verificarsi dello stato di non autosufficienza per il resto della vita dell'individuo. Al riguardo si sottolinea che, ancorché in via di principio l'analisi si riferisca all'erogazione di una rendita, nulla osta che le medesime somme siano corrisposte sotto forme di rimborso, anche tramite l'utilizzo dello strumento del voucher.
- Riduzione della prestazione pensionistica di base: calcolata sulla base della mancata contribuzione (33%) relativa alla quota annua del premio di produttività destinata alla copertura di non autosufficienza, per l'intero periodo di attività.

- **Modalità di finanziamento**
 - Non autosufficienza da attivo: sulla base di convenzioni assicurative attualmente in vigore, si è ipotizzato un contributo annuo pari a € 30 per iscritto sino al momento del pensionamento;
 - Non autosufficienza da pensionato: si è stimato un premio unico al momento del pensionamento. Sia durante il periodo di accumulo nella fase di attività, sia successivamente al pensionamento si è ipotizzato un rendimento delle attività dell'1% reale.

- **Basi tecniche**³
 - Probabilità di morte dei pensionati: probabilità di morte della popolazione italiana RG 48;
 - probabilità di morte dei soggetti non autosufficienti: mortalità RG48 incrementata del 125%;
 - probabilità di diventare non autosufficiente:
 - per gli attivi: sulla base di alcune esperienze significative di polizze collettive presenti sul mercato;
 - per i pensionati: pari al massimo fra una ipotesi di frequenza di non autosufficienza desunta da pubblicazioni tecniche e il doppio della frequenza di morte;
 - età di accesso al pensionamento: 68 anni per entrambi i sessi;
 - tasso annuo di inflazione: 0;
 - tasso annuo di crescita (reale) del PIL (utilizzato ai fini del calcolo della pensione INPS): 1,5%.
 - tasso di capitalizzazione e di attualizzazione dei capitali (reale): 1%

4.4 I risultati delle valutazioni

I risultati delle valutazioni, esposti nella tabella 1, permettono:

- di valutare la compatibilità dell'utilizzo del premio di produttività, in particolare con riferimento ai limiti previsti ai fini della deducibilità fiscale, ai fini della realizzazione di una copertura di non autosufficienza anche dopo il momento del pensionamento;

³ Il 25 maggio scorso ANIA, insieme con l'Università di Roma La Sapienza, ha pubblicato le prime basi tecniche italiane per la non autosufficienza. Non appena tali basi saranno rese disponibili, sarà predisposto un aggiornamento del presente studio.

- Il confronto fra la “perdita” in termini di trattamento delle pensioni di base e il “guadagno”, in caso di utilizzo del premio di produttività, mostrano il possibile livello di premio da utilizzare per coprire la prestazione proposta, nel quadro delle ipotesi adottate.

Tabella 1 - Trade-off pensione di base-copertura non autosufficienza

	Età di ingresso in attività*	Costo della prestazione di non autosufficienza (€ 10.800 annue)		Riduzione annua della pensione di base** (€)
		Contributo annuo in cifra fissa (€)	Contributo in % della retribuzione***	
Profilo 1	30	700	2,1	962
Profilo 2	35	800	2,5	861
Profilo 3	40	1.000	3,2	825
Profilo 4	45	1.250	4,0	768
Profilo 5	50	1.700	6,0	765

* Uscita per pensionamento a 68 anni, reddito annuo iniziale: €25.000

** Conseguente al mancato versamento dei contributi sulle somme destinate al finanziamento della prestazione di non autosufficienza

*** Ancorché le valutazioni siano state condotte con riferimento ad un contributo in cifra fissa, si è ritenuto comunque opportuno dare un’indicazione circa il “peso” che tale contributo riveste nell’ambito della struttura reddituale ipotizzata, anche al fine di poter disporre comunque di informazioni circa le potenzialità di “miglioramento” della copertura in caso di redditi superiori.

Sotto il primo aspetto la risposta è evidentemente positiva. In tutti profili esaminati il costo della copertura di non autosufficienza risulta pienamente compatibile con il livello “agevolato” del premio di produttività. Ovviamente il costo è tanto più ridotto in relazione all’età del soggetto e all’estensione del periodo di contribuzione: per età di ingresso in attività sino ai 40 anni non supera la metà del limite di deducibilità del premio. In media, al momento del pensionamento, sono necessarie circa tre annualità di rendita per assicurarsi la copertura per il resto della vita.

Sotto il profilo dei costi/benefici della destinazione del premio di produttività al finanziamento della copertura di non autosufficienza, l’ultima colonna evidenzia perdite della pensione di base sicuramente contenute (inferiori a 1000 euro l’anno, corrispondenti a circa 80 euro mensili), mentre la rendita corrisposta in caso di non autosufficienza è 10 volte superiore.

Ovviamente non si deve dimenticare che, mentre la riduzione del trattamento pensionistico è certa, l’erogazione della prestazione di non autosufficienza è eventuale, subordinata appunto al manifestarsi dello stato di non autosufficienza.

Peraltro, considerando le maggiori entrate complessive del lavoratore qualora decidesse di non destinare parte del premio di produttività ai fini di welfare (rappresentate, durante la vita attiva dalla quota stessa, al netto dei contributi previdenziali e dell'imposta sostitutiva del 10% e, durante il pensionamento, dalla maggior quota di pensione) le stesse sarebbero pienamente compensate da circa 3,5 anni di erogazione della rendita di non autosufficienza, circostanza che appare decisamente probabile, considerando che la copertura è estesa all'intera vita del lavoratore.

5. La costruzione di uno schema di welfare aziendale: analisi dei bisogni, organizzazione delle soluzioni

Claudio Pinna

Premessa

Nell'attuale contesto economico caratterizzato da tutta una serie di difficoltà crescenti sulla sostenibilità dei business, sull'accesso al credito, sulla globalizzazione dei processi, ecc. i sistemi di welfare stanno assumendo sempre più una rilevanza fondamentale nel mercato. Per i liberi professionisti e per i lavoratori dipendenti.

I professionisti, infatti, con notevoli difficoltà, in diverse situazioni, sono obbligati a riorganizzare le loro attività per poter fronteggiare al meglio le complicate sfide che il nuovo quadro di riferimento purtroppo evidenzia. I lavoratori dipendenti invece, sempre più spesso, sono costretti a fronteggiare una crescita del reddito netto disponibile non esattamente in linea con l'effettiva evoluzione delle necessità familiari.

In un contesto del genere l'erogazione di prestazioni generali di natura assistenziale e di welfare appare determinante. A tal fine un buon numero di casse di previdenza per i professionisti ha, infatti, già iniziato ad offrire servizi, con varie caratteristiche, che siano in grado di far fronte a specifiche esigenze. Un approccio simile è stato intrapreso anche dal Governo che nella Legge di Stabilità per il 2016 ha introdotto tutta una serie di agevolazioni fiscali per i programmi di welfare concessi ai lavoratori dipendenti.

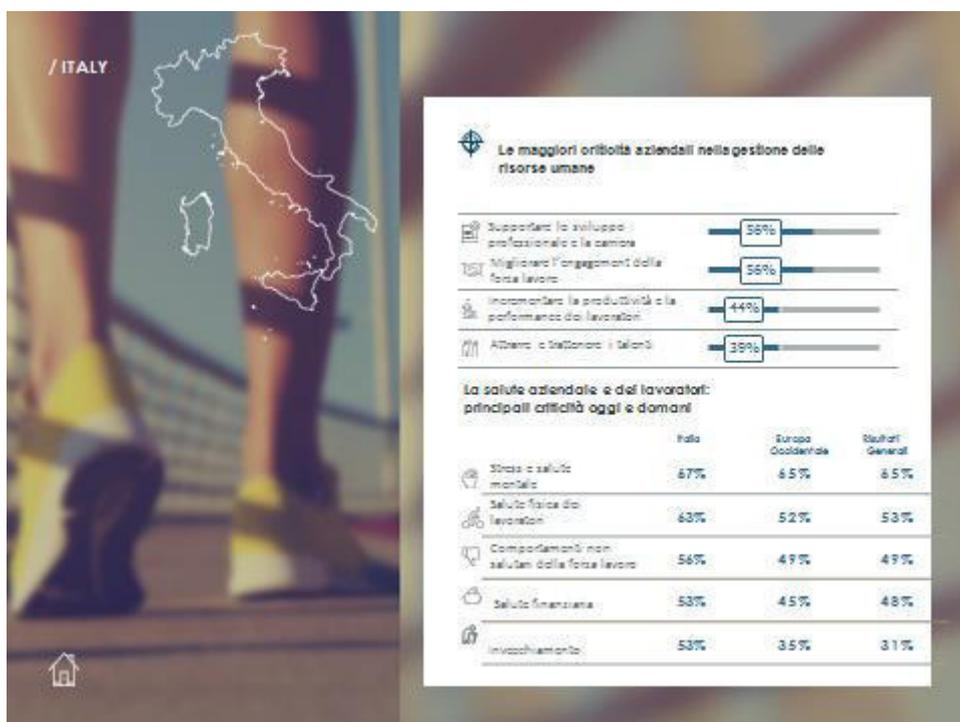
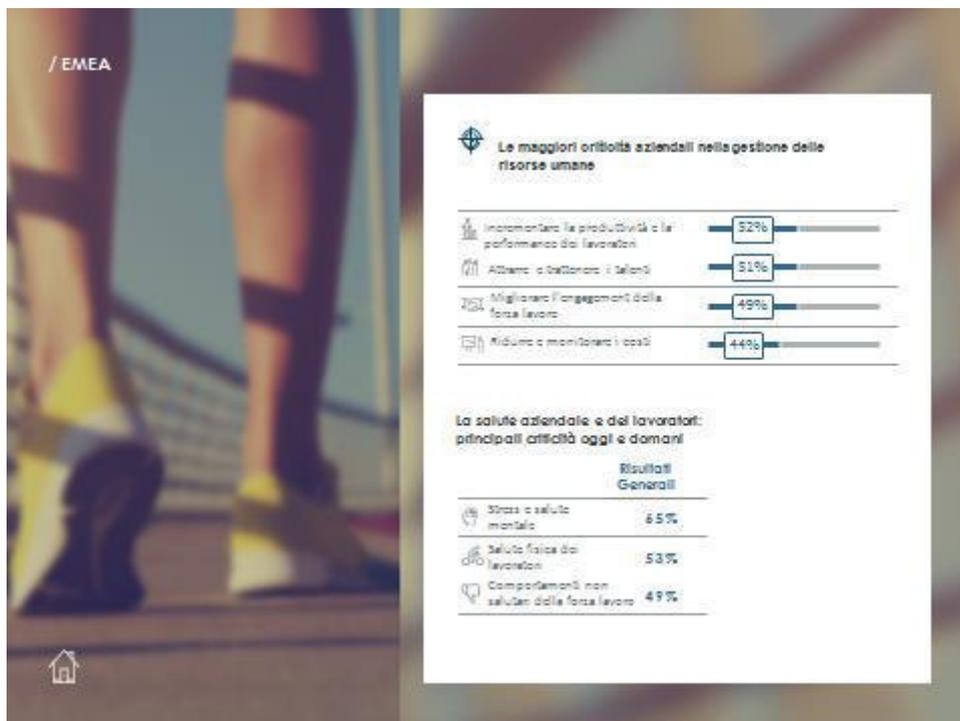
Ma come determinare le prestazioni effettivamente in linea con le esigenze dei destinatari e come finanziarle in maniera adeguata? La presente nota ha proprio l'obiettivo di evidenziare alcune considerazioni relative a questi due punti.

5.1 L'analisi dei bisogni per la determinazione delle prestazioni

Per la determinazione delle prestazioni da includere nei pacchetti di welfare tutta una serie di indicazioni possono essere ricavate da una indagine recentemente condotta dal Gruppo Aon, primario gruppo multinazionale, specializzato nell'intermediazione assicurativa, in quella riassicurativa, nella consulenza attuariale e per la gestione delle risorse umane.

Un'indagine che ha visto coinvolte diverse aziende multinazionali in più paesi e che ha riguardato gli aspetti connessi con la gestione dei programmi di welfare e la salute dei dipendenti. Una sintesi dei risultati è contenuta nelle due slide seguenti. La prima relativa a tutte le società

operanti nell'area cosiddetta EMEA (Europa, Medio Oriente ed Africa). La seconda invece relativa alle società italiane.



Dai risultati dell'indagine appare evidente come un elemento sempre più rilevante sul mercato sia la ricerca del benessere dei dipendenti. Benessere che intuitivamente è destinato a tramutarsi in una migliore condizione fisica dei lavoratori, con diverse implicazioni positive sui risultati economici generati dalla forza lavoro (produttività, livello di engagement, assenteismo, ecc.) e, non

solo, anche direttamente sugli aspetti collegati al business aziendale (in termini di fatturato e profittabilità).

Il benessere che si desidera sviluppare in genere è collegato con tre elementi:

- la salute fisica dei lavoratori;
- la salute psicologica per una adeguata gestione dello stress da lavoro;
- la serenità finanziaria.

Specifici servizi possono essere offerti dalle aziende per incrementare il livello di benessere dei lavoratori per ciascuno degli elementi appena evidenziati.

Ad esempio, per migliorare la serenità finanziaria, le società possono prevedere tutta una serie di prestazioni che riducano o supportino i lavoratori nella gestione di quegli eventi in grado di generare un effetto negativo sul reddito percepito o sui risparmi accantonati.

A titolo puramente indicativo, basti pensare ai seguenti servizi:

- assistenza nella pianificazione ottimale dei risparmi pensionistici;
- offerta di prodotti e di benefit pensionistici adeguati;
- supporto nell'accesso alle forme di finanziamento eventualmente necessarie;
- assistenza nella gestione dei componenti del nucleo familiare (incluso i genitori) qualora in condizione di non autosufficienza o di degenza di lungo termine;
- supporto nella formazione dei figli e nell'accesso al mondo del lavoro.

Le società italiane, sulla base di quanto rilevato dall'indagine, appaiono particolarmente sensibili alla tematica e diverse sembrano intenzionate a rivedere le prestazioni offerte a favore dei dipendenti proprio utilizzando un approccio del genere.

5.2 L'organizzazione delle soluzioni

Numerose sono le modalità attraverso le quali le prestazioni possono essere individuate (quello della ricerca del benessere dei dipendenti è uno ma ovviamente sono presenti anche ulteriori modalità che tengono conto dei vari possibili obiettivi che l'azienda intende raggiungere). Diversi sono anche i metodi di finanziamento che possano essere adottati (assicurato, autoassicurato, misto, ecc.). Molti dei metodi a disposizione sia per la determinazione delle prestazioni che per il finanziamento possono generare risultati finali eccellenti sia per l'azienda che per gli aventi diritto. Diversa risulta essere invece la situazione per la governance del sistema. Il processo di gestione, infatti, appare fondamentale per garantire il successo di un programma di welfare. E tra tutti i

possibili processi che possono essere previsti, anche sulla base delle migliori prassi sviluppate a livello internazionale, uno in particolare appare quello in grado di determinare i risultati migliori.

La corretta governance dei programmi di welfare

Nell'ambito di un processo di gestione di un programma di welfare in generale (e di un programma di rimborso delle spese sanitarie in particolare) un punto fondamentale è relativo alla chiara attribuzione di ruoli e responsabilità dei vari provider coinvolti (i consulenti, i gestori dei rischi economici, delle attività di natura amministrativa, dei rapporti con le reti sanitarie, ecc.). La trasparenza e la flessibilità delle varie soluzioni costituisce un aspetto cruciale. In particolare la gestione dei dati dei rimborsi delle prestazioni. Per i fondi sanitari infatti, le direzioni responsabili dovrebbero assumere il totale e assoluto controllo delle informazioni. Un controllo che poi consenta l'assunzione con ragionevole cognizione di causa di tutte le relative decisioni connesse con l'effettiva gestione dei rimborsi da garantire (livello di prestazioni, contributi da richiedere, modalità di finanziamento previsto, assicurativo, autoassicurativo, misto, ecc.).

In sintesi la governance ottimale di un programma di welfare dovrebbe consentire alle relative direzioni di individuare con esattezza le attività svolte da ciascun provider coinvolto, di determinare in maniera appropriata la relativa remunerazione e di modificare con relativa facilità tutte le scelte adottate (i vari provider selezionati per i vari ruoli ad esempio, le eventuali compagnie di assicurazione, il gestore amministrativo, il network di strutture sanitarie, le forme di finanziamento, consentendo così nel caso il passaggio da un sistema assicurativo ad uno autogestito, misto, ecc. e viceversa). Un altro aspetto fondamentale è rappresentato dal processo attraverso il quale il programma viene costituito, gestito e monitorato. Alcune delle fasi risultano essere, infatti, imprescindibili.

La costituzione, la gestione e il monitoraggio di un programma di welfare

Con riferimento ad un fondo sanitario, ma similmente anche per un programma di welfare in generale, le principali fasi attraverso le quali il processo viene attuato sono le seguenti:

Le varie fasi in sintesi



Nella fase di design delle prestazioni, le direzioni responsabili procedono a verificare e monitorare i seguenti elementi:

- gli ambiti di intervento (rimborsi delle prestazioni sanitarie, Long Term Care, sostegno al reddito, altri servizi, ecc);
- l'interrelazione con le prestazioni garantite dal Servizio Sanitario Nazionale pubblico;
- le modalità di copertura delle varie categorie di iscritti presenti (in attività, pensionati, familiari, ecc.);
- l'entità delle prestazioni e la loro eventuale flessibilità;
- la presenza di franchigie (nel caso di rimborsi delle spese sanitarie), di massimali, di un tariffario, ecc.

L'obiettivo di tale fase dovrebbe essere quello di definire un livello di prestazioni che sia competitivo rispetto al mercato (in termini di pacchetto retributivo offerto ai lavoratori), in linea con le esigenze degli iscritti, fiscalmente efficace, ecc.

Nella fase di definizione del finanziamento le direzioni procedono invece ad una verifica, con riferimento a tutte le prestazioni o a categorie specifiche di queste, dell'impatto delle varie modalità possibili. In particolare:

- l'autogestione pura, con amministrazione diretta di tutti i contributi incassati e delle prestazioni erogate;

- la stipulazione di un contratto assicurativo, con trasferimento dell'intero rischio connesso con l'erogazione delle prestazioni promesse agli iscritti nei confronti di una compagnia di assicurazione esterna;
- le eventuali soluzioni intermedie tra le due, l'autogestione cioè con riassicurazione, dove l'organizzazione amministra direttamente tutti i contributi e tutte le prestazioni ma provvede a trasferire al mercato assicurativo quei rischi che giudica troppo elevati e che qualora si verificano possono mettere in seria difficoltà l'equilibrio finanziario del sistema;
- la possibilità di erogare prestazioni in maniera diretta attraverso strutture convenzionate.
- L'ultimo punto appare fondamentale perché in genere consente di ottimizzare i costi delle coperture con un impatto decisamente positivo sulla sostenibilità di lungo termine del programma.

Da non sottovalutare anche i seguenti due ulteriori aspetti:

- la verifica di coerenza della struttura amministrativa dedicata;
- il monitoraggio delle politiche di investimento del patrimonio eventualmente accantonato.

Tutto il processo deve essere comunque ovviamente verificato nel tempo, includendo anche le seguenti attività:

- la costante analisi periodica della sostenibilità del sistema lungo il periodo temporale preso come riferimento;
- l'analisi della governance e dei processi attraverso i quali il programma è organizzato;
- la redazione dei documenti contabili qualora necessari;
- l'organizzazione di una appropriata attività di comunicazione agli iscritti, agli organi di vigilanza, al mercato, ecc.

5.3 Conclusioni

Diverse sono le metodologie attraverso le quali le prestazioni garantite da un programma di welfare possono essere individuate generando risultati positivi dell'iniziativa. Tra queste una si sta notevolmente sviluppando e numerose società, in particolare in Italia, appaiono decisamente interessate ad adottarla. La metodologia specifica prevede la selezione dei singoli servizi da offrire in maniera tale da incrementare la salute e il benessere dei lavoratori. Tra i vari possibili metodi di governance invece solo uno appare in grado di garantire con maggiore probabilità il successo del programma. Tale metodo stabilisce in via trasparente e indipendente il coinvolgimento dei vari provider, con una chiara attribuzione dei ruoli, delle responsabilità e della relativa remunerazione.

L'OPINIONE DEGLI ATTORI ISTITUZIONALI

6. Il ruolo degli attori istituzionali nella definizione di nuovi modelli di organizzazione dei servizi alla persona

Giulio de Caprariis

Il tema dell'organizzazione di una moderna ed efficace copertura di non autosufficienza è oramai da tempo all'ordine del giorno del dibattito sulla riorganizzazione dei sistemi di welfare, alla luce di una prospettiva demografica che evidenzia un marcato invecchiamento della popolazione con il conseguente incremento di disabilità. In questo quadro l'accento è spesso posto sulla opportunità del passaggio da un sistema fondato sul risarcimento economico a modelli che attribuiscono maggiore importanza all'erogazione di adeguati servizi.

Si tratta evidentemente di un tema ampio che offre articolati spunti di riflessione. In tale ambito è da sottolineare la prospettiva implicitamente offerta da Franca Maino in questo Quaderno, prospettiva sulla quale concordo. L'approccio che viene proposto è di un welfare non solo come mera protezione dai rischi e risposta a un dato bisogno sociale, ma welfare anche come 'investimento' e come incentivo all'assunzione individuale di rischi, nel senso della responsabilità individuale ad attrezzarsi per prevenirli.

Non stiamo certo parlando di uno spostamento radicale di visuale: il welfare è stato da sempre anche responsabilità individuale di comportamenti conseguenti, oltre che sistema sociale di protezione degli individui dalla propria miopia. Ma di questi tempi, di risorse pubbliche particolarmente scarse, è bene tornare a sottolineare l'importanza anche dell'assunzione, in forme rinnovate, di responsabilità dei singoli, accanto al dovere della società di non lasciare sole e prive di sostegno le persone, in particolare quelle più deboli.

Il problema, come sempre, sono le risorse. Non possiamo pensare che la soluzione sia semplicemente passare, a parità di tutto il resto, dal prelievo obbligatorio pubblico sulle imprese, al prelievo per via contrattuale, sempre sulle imprese, sia pure nelle forme di scambio tra porzioni di tassazione ordinaria e di salario e erogazioni di welfare, delineate dalle innovative norme di detassazione dei premi aziendali e di rivisitazione dell'articolo 51 del Testo unico delle imposte sui redditi, introdotte dall'ultima legge di stabilità.

Questo scambio deve anche condurre a un miglioramento di efficienza, in modo da ripagarsi ed essere economicamente sostenibile. E' il tema del nesso tra incrementi retributivi e produttività, di quale sia il modello contrattuale più adatto a svilupparlo, ma non è il tema della discussione di oggi.

Quello che tocca la nostra discussione è però la scelta delle priorità, anche questa una dimensione, importante, della ricerca di efficienza. Qui vi è un ruolo fondamentale per lo Stato, il quale attraverso la leva fiscale può favorire determinate scelte e non altre. Occorre, infatti, concentrare le risorse laddove i rendimenti in termini di crescita economica sono più alti.

Atteso che, ipotizzando per risolto il problema (tutt'altro che semplice) di riattivare il circuito virtuoso della domanda di consumi e investimenti, è poi importante non incappare in strozzature dal lato dell'offerta, una delle priorità italiane dovrebbe essere incentivare l'offerta di lavoro femminile.

E sappiamo bene che un notevole contributo in questa direzione può venire solo alleggerendo le famiglie nello svolgimento dei compiti di cura domestica. Priorità naturali per lo sviluppo del welfare aziendale dovrebbero quindi essere il rafforzamento dei servizi per l'infanzia e per la *long term care*.

Attualmente, secondo le stime effettuate dalla Ragioneria Generale dello Stato¹, la spesa pubblica per LTC ammonta all'1,9% del Pil, di cui circa due terzi erogata a soggetti con più di 65 anni. Il 90% di tale spesa è composto, in parti pressoché uguali, dalla componente sanitaria della spesa e dalle indennità di accompagnamento.

La componente sanitaria è prevista crescere dallo 0,84% del Pil del 2014 a 1,26% nel 2060, una crescita di quasi il 50%. Anche maggiore risulta, sempre per via del puro effetto demografico dell'invecchiamento della popolazione, l'incremento della spesa per l'indennità di accompagnamento, da 0,83 a 1,5% del Pil, con una crescita di +80%. Le 'Altre prestazioni' comprendono una serie di eterogenee prestazioni in natura erogate soprattutto a livello locale e sono stimate crescere da 0,24 a 0,44% del Pil.

In totale per far fronte ai medesimi livelli di servizio attuali nei prossimi 45 anni occorrerà far fronte a una crescita di spese per LTC di almeno 1,3 punti di PIL, da 1,9 del 2014 a 3,2% nel 2060.

Dunque occorre attrezzarsi.

Tab. 1 - Componenti della spesa pubblica per LTC in rapporto al PIL – stima anno 2014

	Totale	[65+]
Componente sanitaria per LTC	0,84%	0,44%
Indennità di accompagnamento	0,83%	0,64%
"Altre prestazioni LTC"	0,24%	0,19%
Totale	1,91%	1,27%

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato *op. cit.*

¹ Cfr. RGS, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio sanitario, Roma, luglio 2015, cap. 4.

Tab. 2 – Spesa pubblica per LTC in rapporto al PIL per macrofunzione – stima anno 2014

	Totale	[65+]
LTC - <i>At home</i>	0,50%	0,27%
LTC - <i>In institutions</i>	0,51%	0,31%
LTC - <i>Cash benefits</i>	0,90%	0,70%
Totale	1,91%	1,27%

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato op. cit.

Un secondo aspetto da considerare riguarda la rispondenza della spesa ai bisogni. Secondo i dati raccolti da A. Bonanomi e altri², rispetto ai principali paesi europei l'Italia registra la più bassa spesa per anziano non autosufficiente, il numero più elevato di percipienti di erogazioni a tale titolo, sia in termini assoluti, che in termini di percentuale di popolazione assistita sul totale dei possibili anziani e disabili non autosufficienti che necessitano assistenza (cfr. Tab. 3).

In sostanza, come concludono gli autori citati, in Italia (quasi) tutti gli anziani non autosufficienti ricevono “qualcosa” dal sistema pubblico, a differenza di quel che avviene in altri grandi paesi europei dove l'intervento pubblico è più selettivo, ma l'intensità dell'intervento è maggiore. Da notare che a questo si accompagna una maggiore incidenza della quota di spesa erogata sotto forma di trasferimenti alle famiglie (l'indennità di accompagnamento) rispetto all'offerta di servizi assistenziali.

Tab. 3 - Spesa pro-capite per la non-autosufficienza e assistiti

	Italia	Inghilterra	Francia	Germania
Spesa pro capite	558	963	841	912
% Della spesa di welfare	7.91%	13.19%	8.40%	10.13%
Numero di anziani inclusi nel sistema	2.165.070	1.377.000	1.200.000	2.041.800
Tasso di copertura del bisogno	95,14%	44,37%	49,19%	65,52%
Spesa annua per assistito	€ 12.397	€ 28.463	€ 25.475	€ 30.340
% Di spesa per trasferimenti cash alle famiglie	52%	46%	39%	31%

Fonte: Bonanomi et al. op. cit.

² Cfr. Anna Bonanomi, Giovanni Fosti, Elisabetta Notarnicola e Stefano Tasselli, “Un welfare che non sa scegliere”, *Lavoce.info*, 21 maggio 2013, pag. 2.

In sostanza il sistema italiano si è sinora retto per buona parte sulle famiglie dei non autosufficienti, in parte sussidiate dallo Stato. Il punto è se tale modello può reggere a fronte della transizione demografica già in corso e all'incremento di risorse necessario solo per mantenere il sistema così com'è ora.

In altri paesi il problema è stato affrontato in modo più lungimirante che da noi, in particolare in Germania, paese assai simile all'Italia per quanto riguarda il processo in corso di invecchiamento della popolazione. In Germania l'assicurazione obbligatoria per la non autosufficienza è stata introdotta già dal 1995.

Come mostrano le simulazioni per l'Italia presentate da Tiziana Tafaro, il costo di una tale assicurazione non sembra insostenibile, anche nei casi di assicurazione ad età relativamente elevate.

Nel riflettere sull'opportunità di una tale assicurazione, necessariamente obbligatoria, bisognerebbe tener conto anche del fatto che alla spesa pubblica per LTC si aggiunge quella privata delle famiglie. Secondo alcune valutazioni, la spesa *out of the pocket* per LTC è stimabile pari a circa la metà della spesa pubblica. In altri termini, considerando l'intera spesa – pubblica e privata – per LTC, quella privata sarebbe pari a un terzo del totale³.

L'assicurazione sarebbe, quindi anche una forma di messa a sistema di una parte della spesa comunque sostenuta direttamente dalle famiglie.

Il tema su cui occorre prendere una decisione, quindi, non è tanto quali risorse per una assicurazione LTC, ma il punto della sua obbligatorietà. Concettualmente, lo stesso nodo su cui si discute da tempo, dell'obbligatorietà o meno dell'adesione alla previdenza integrativa offerta dai Fondi pensione.

³ Cfr. NNA (a cura di) L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia. Un futuro da ricostruire. 5° Rapporto promosso da IRCCS-INRCA, Maggioli 2015, pag. 52

7. Fondazione CON IL SUD – Sperimentazioni di Welfare Comunitario

Daniela Castagno

7.1 I nuovi bisogni nella crisi dello Stato Sociale

La crisi dello stato sociale è il risultato di pressioni interne ed esterne alle singole economie nazionali, riconducibili, da un lato a fattori endogeni – all'invecchiamento demografico, alle trasformazioni del mercato del lavoro e alla crescita dell'occupazione femminile (connessa a sua volta alle trasformazioni nella struttura familiare), all'espansione dei servizi privati con il rischio del fenomeno della demutualizzazione; e dall'altro a elementi esogeni, quali la globalizzazione e il processo di integrazione europea.

I nuovi bisogni sono quindi il risultato di una doppia crisi che richiede soluzioni complesse in grado di superare la logica meramente interventista e assistenziale: il nesso tra innovazione sociale e secondo welfare è fondamentale per comprendere se e in che misura il coinvolgimento di attori e risorse non pubbliche sia in grado di indurre soluzioni originali, capaci di soddisfare bisogni sociali e creare nuove relazioni e collaborazioni.

Non ci sarà budget pubblico abbastanza ampio da coprire quell'estrema articolazione di bisogni sociali ed esigenze di tutela che connotano i gruppi sociali, e per questo la sfida delle risorse aggiuntive è decisiva per capire se e in che modo il welfare potrà sopravvivere alle contraddizioni che la crisi ha reso difficile da sciogliere o che spesso alimenta.

7.2 Innovazione sociale e welfare generativo

A fronte quindi di un sistema di welfare tradizionale non sostenibile, inefficiente nell'uso delle risorse, che tende ad acuire le disuguaglianze, si sviluppano sistemi di protezione sociale per la valorizzazione della cittadinanza sociale. In molti casi le soluzioni innovative sono state autonomamente adottate o inventate nei contesti territoriali, ma mancano di valorizzazione o messa a sistema. Tra queste si richiamano le forme spontanee di economia di supporto a tutti i servizi di supporto all'economia nell'ambito socio-educativo con lo sviluppo di gruppi di interesse, come nel caso della mutualità classica, ma basata su interessi comuni trasversali a difesa dei beni comuni (parchi, ambiente, concetto di sharing, nuovi ambiti lavorativi, etc. etc.).

E' evidente che, ancor più in tempi di crisi economica, i soli trasferimenti monetari alle famiglie (inclusi i voucher) non rappresentano un supporto sufficiente, in quanto non fanno che frammentare la capacità di spesa, senza mobilitare ulteriori risorse: è necessario immaginare forme

diverse di contribuzione da parte dei cittadini e delle famiglie, chiamate, attraverso il processo di responsabilizzazione e partecipazione, a concorrere al risultato, secondo le proprie capacità, risorse, tempo, competenze e disponibilità.

Ecco che si fanno strada termini come welfare comunitario e welfare generativo, come modalità alternative di presa in carico, di coinvolgimento e di partecipazione dei cittadini, caratterizzate da:

- Responsabilizzazione del cittadino, attraverso un sistema che favorisce l'aggregazione di una domanda consapevole ed informata rispetto alle problematiche in ambito socio-sanitario;
- costruzione di un welfare basato su forme partecipate di innovazione sociale, ovvero composta da relazioni sociali, forme di collaborazione, fiducia, coinvolgimento diretto dei beneficiari;
- innovazione e Rete nel sistema fondato su soggetti e risorse di natura diversa (Pubblico/Privato/Terzo Settore).

In quest'ottica il Terzo Settore assume un ruolo che supera la mera erogazione di servizi, per guardare invece alla costruzione di piattaforme di relazione con il territorio, in un'ottica di innovazione e di infrastrutturazione sociale, intesa come risultato di processi di coesione sociale attivati con il coinvolgimento di tutta la comunità, includendo quindi soggetti pubblici e privati profit, ognuno secondo le proprie competenze e peculiarità.

L'importanza di innovare il sistema di welfare non consiste quindi soltanto sul reperimento di fondi per la sostenibilità, quanto piuttosto sul modello di welfare, abbandonando quindi forme di intervento settoriali e assistenziali, spesso legate alla mera logica assicurativa, per immaginare interventi mirati in un'ottica di co-progettazione con i territori e con tutti gli attori coinvolti.

La stessa logica è promossa a livello europeo, dove il Social Investment Package (SIP) adottato dalla Commissione Europea prevede come priorità l'integrazione delle politiche sociali, intese come policy, all'interno di un quadro generale di riforme e la modernizzazione dei servizi e sistemi di protezione sociale.

Tra gli obiettivi della Commission's Social Investment Package (SIP):

- efficienza ed efficacia dei budget per i servizi di welfare;
- aumentare le capacità dei soggetti target in ottica di superamento dell'intervento esclusivamente assistenzialista;
- integrazione delle politiche del territorio per aiutare le persone vulnerabili all'interno del ciclo di vita ed avere risultati socialmente positivi;

- investire sulla prevenzione, piuttosto che sulla cura del danno, e riduzione dei bisogni;
- particolare attenzione alle giovani generazioni e alle loro opportunità di vita e lavoro;
- evitare il rischio di esclusione sociale.

7.3 Sperimentazioni CON IL SUD

Nel quadro del dibattito attuale e urgente sulle forme alternative e praticabili di welfare, Fondazione CON IL SUD ha fatto propria questa visione, insistendo sul principio per cui l'infrastrutturazione sociale rappresenta il prerequisito necessario ad ogni processo di sviluppo sociale ed economico, abbracciando un cambiamento di paradigma culturale ed economico. Al centro viene messa la comunità, che può diventare una soluzione per ottimizzare risorse e qualità della vita tramite nuove forme di scambio e collaborazioni che valorizzano le diversità. Il welfare di prossimità, che già esiste, ha bisogno di essere perfezionato con le istituzioni esistenti, come sistema aperto capace di affrontare le sfide del futuro.

In questa visione, la comunità stessa diventa occasione di crescita inclusiva, attraverso:

- supporto alle giovani generazioni al fine di ridurre lo svantaggio inter-generazionale;
- politiche attive per i disoccupati, finalizzate a valorizzare lo sviluppo delle competenze;
- incremento delle condizioni dell'accesso femminile al mercato del lavoro;
- anziani, nell'ottica della valorizzazione delle competenze residuali;
- persone con disabilità per il supporto nei percorsi di autonomia;
- persone senza fissa dimora, finalizzato ad una loro re-integrazione nella società;
- formazione adeguata per gli occupati;
- conciliazione dei tempi famiglia lavoro, per tutte le famiglie;
- l'intera società all'interno di un quadro generale di inclusione sociale.

Numerose le iniziative in tema di welfare che la Fondazione CON IL SUD ha sostenuto e sperimentato, attraverso bandi aperti a settori diversi, fondazioni di comunità, iniziative in cofinanziamento. Indubbiamente ci sono esperienze da replicare, altre concluse senza gli ottimistici auspici con cui era partita, ma la caratteristica comune alle iniziative esemplari che cerchiamo con tenacia è di essere, ognuna, costruita sul territorio, attraverso la relazione con la comunità, in un'ottica in cui ognuno concorre al risultato collettivo.

8. L'infermiere di famiglia/comunità: una nuova funzione assistenziale per una società in continuo cambiamento

Giovanni Valerio

8.1 Introduzione

I nuovi scenari sanitari stanno ridisegnando, oggi, nuove esigenze del cittadino e dell'intera comunità: sempre più si evitano ricoveri ospedalieri a vantaggio di prestazioni ad alta specialità che non richiedono degenza.

Ovunque si è in cerca di un equilibrio tra l'assistenza ospedaliera e le spese economiche: proprio da ciò scaturisce la crescente attenzione verso nuovi modelli assistenziali capaci di garantire l'elevata qualità del servizio, ma ad un costo di certo inferiore.

Da sottolineare, inoltre, come nel tempo sia notevolmente aumentata la frequenza di patologie croniche per le quali è necessario continuare con delle forme di assistenza infermieristica anche dopo la dimissione dall'ospedale.

Già da anni l'OMS, Organizzazione Mondiale della Salute, sostiene con forza l'importanza che avrà in futuro l'infermiere di famiglia destinato a diventare, insieme al medico di famiglia, uno dei responsabili della salute della famiglia.

L'infermiere di famiglia vivrà a stretto contatto sia con il paziente che con la sua famiglia cercando di aiutare tutti ad affrontare al meglio il periodo della malattia o di eventuali disabilità croniche.

Oltre a fornire informazioni specifiche riguardo la patologia in questione, offrirà le proprie competenze per spiegare e fare comprendere i vantaggi legati ad uno stile di vita sano in modo da facilitare il progressivo spostamento di attenzione dal concetto di "cura" a quella di "prevenzione".

Grazie al lavoro svolto dagli infermieri di famiglia si faciliteranno le dimissioni dagli ospedali e, concretamente, ciò ha un duplice vantaggio poiché, da un lato, si registra un importante risparmio economico nelle spese sanitarie e, dall'altro, il paziente ha la possibilità di terminare le cure a casa, circondato dagli affetti e dalle proprie comodità.

Altrettanto evidente è la necessità di intervenire tempestivamente sugli stili di vita e sui fattori comportamentali di rischio che presentano un impatto diretto e indiretto sull'evolversi delle condizioni di salute di un individuo e della sua famiglia. E' dato di fatto, ad esempio, che la nostra società negli ultimi decenni abbia prodotto cambiamenti capaci di causare un forte impatto sulla

salute pubblica come:

- il continuo aumento della popolazione anziana;
- l'aumento delle malattie croniche e degenerative;
- la configurazione di una società multirazziale.

L'infermiere di famiglia è un professionista che opera in collaborazione con il medico di medicina generale, la sua funzione primaria è quella di assicurare la continuità assistenziale sia in ambito domiciliare, sia in quello ambulatoriale, fornendo tutti i servizi di maggior richiesta degli utenti e diventando un punto di riferimento per la comunità anche per quanto attiene l'informazione sanitaria, la prevenzione, la promozione della salute e l'accesso ai servizi che la ASP mette a disposizione dei cittadini.

Nel corso delle attività che competono agli infermieri di famiglia, assumono rilevante importanza le frequenti occasioni di contatto con ampie porzioni di popolazione: in questo modo vengono a crearsi i presupposti per una diffusione capillare degli interventi. In secondo luogo, gli operatori hanno la possibilità di interagire con vari organismi e gruppi locali (circoli sociali, parrocchie, associazioni di volontariato) che sono nello stesso tempo attori e “moltiplicatori” dell'educazione sanitaria nel contesto della comunità.

Se si considera che, nel giro di qualche anno, tutti i sistemi sanitari europei dovranno incrementare la presenza di presidi territoriali in cui gli infermieri di famiglia potranno lavorare non solo in concomitanza con i vari medici, ma anche svolgere attività di formazione ed insegnare soprattutto ai soggetti più deboli, quali anziani malati in casa, in che modo migliorare la qualità della propria vita, si comprende facilmente come le prospettive lavorative siano davvero molteplici.

Al momento, in Italia, tale figura professionale non si è ancora diffusa su tutta la penisola ed è circondata da un alone di diffidenza dovuto proprio alla sua elevata indipendenza.

Nonostante ciò, però, si iniziano a compiere i primi passi sia dal punto di vista legislativo sia mediante l'attivazione di master e corsi di specializzazione creati appositamente per la formazione di questa nuova tipologia di infermieri.

Consapevole del successo che l'infermiere di famiglia sta riscuotendo negli Stati Uniti e nei Paesi anglosassoni, l'OMS spinge affinché si raggiungano tali risultati anche nel resto dell'Europa.

8.2 L'infermiere di famiglia: prospettive di sviluppo nell'ambito dell'Assistenza Sanitaria di Base. Definizione di Infermiere di famiglia.

L'infermiere di famiglia è un professionista sanitario che progetta, attua, valuta interventi di promozione, prevenzione, educazione e formazione. E' colui che si occupa dell'assistenza infermieristica all'individuo e alla collettività; sostiene interventi di ricerca, indagini epidemiologiche in comunità e in ambito familiare promuovendo azioni educative e preventive oltre che curative.

Il ruolo dell'infermiere di famiglia è quello di aiutare gli individui e famiglie ad affrontare la malattia e la disabilità cronica, nei periodi difficili, trascorrere una gran parte del suo tempo lavorando nelle case dei pazienti e delle loro famiglie.

Inoltre “l'infermiere di famiglia” sarà in grado di informare sui fattori di rischio legati agli stili di vita e ai comportamenti ed assisterà le famiglie in tutto ciò che concerne la salute tramite una individuazione precoce dei problemi sanitari potendo far sì che i problemi sanitari emerse nelle famiglie siano affrontati a uno stato iniziale”.

L'infermiere di famiglia, a seguito di una preparazione specifica, sarà in grado di agire sul territorio, conoscerà la mappa dei servizi sociali, avrà la competenza di instaurare un rapporto diretto, non solo con il malato, ma anche con la persona sana, occupandosi delle sue necessità, e aiutandolo insieme con la sua famiglia ad evitare rischi sanitari.

Gli infermieri di famiglia faciliteranno le dimissioni precoci dagli ospedali, fornendo assistenza infermieristica a domicilio; agiranno da tramite tra la famiglia e il medico di base, sostituendosi a quest'ultimo quando i bisogni identificati sono di carattere prevalentemente infermieristico.

8.3 Prospettive dell'OMS

Nella realtà Italiana questa figura poliedrica non è stata ancora percepita in tutta la sua totalità e potenzialità; l'atteggiamento, storico, che si ha nei confronti di questa figura che in realtà internazionali ha già un ruolo ben consolidato, è di difficile e di dubbio per l'alta autonomia; ricordiamo però che tale autonomia è supportata da quadri legislativi chiari.

Il pensiero va sicuramente alla trasformazione demografica della popolazione e al cambiamento della tipologia delle malattie, sempre più croniche con la necessità di rivalutare nuovi modelli assistenziali.

SALUTE 21, il documento di politica sanitaria della Regione europea dell'OMS, introduce un

nuovo tipo di infermiere, l'infermiere di famiglia, che darà un contributo chiave in seno all'equipe multidisciplinare di professionisti della salute, al raggiungimento dei 21 obiettivi per il XXI secolo.

Basandosi sulle competenze derivate dalla definizione dell'OMS del poliedrico ruolo dell'infermiere di famiglia, è stato redatto un curriculum che preparerà infermieri qualificati ed esperti per questo nuovo ruolo.

L'infermiere di famiglia svolgerà un ruolo centrale all'interno della comunità durante tutto il continuum assistenziale (come dalle raccomandazioni della Conferenza Europea sul Nursing tenutesi a Vienna 1988).

I suoi compiti sono:

- aiutare gli individui ad adattarsi alla malattia, alla disabilità cronica, ai momenti di stress;
- trascorrere buona parte del suo tempo a lavorare a domicilio dei pazienti e con le famiglie;
- fornire consulenza sugli stili di vita e sui fattori comportamentali di rischio e assistere le famiglie in materia di salute;
- garantire che i problemi sanitari delle famiglie siano curati nel loro insorgere, attraverso diagnosi precoce;
- identificare gli effetti dei fattori socio economici sulla salute della famiglia e richiedere l'intervento della rete dei servizi territoriali;
- promuovere una dimissione precoce assicurando l'assistenza domiciliare infermieristica e costituire il punto di collegamento tra famiglie e medico di medicina generale e sostituirsi a quest'ultimo quando i bisogni identificati sono di carattere prevalentemente infermieristico.

Anche se il titolo di infermiere di famiglia fa supporre che oggetto dell'assistenza siano soltanto i membri delle famiglie così come comunemente intese, in effetti il ruolo è molto più ampio, partendo dalla conoscenza della famiglia intesa come "unità di base della società" e comprendendo indistintamente tutte le persone della comunità e il loro ambiente sia esso casa, il luogo di lavoro, la scuola.

SALUTE 21 puntualizza: "La famiglia è l'unità base della società dove chi si occupa dell'assistenza è in grado non soltanto di indirizzare le lamentele fisiche somatiche, ma anche di tenere nel dovuto conto gli aspetti psicologici e sociali delle loro condizioni...". Infermiere e famiglia, utilizzando una attività interattiva, divengono partner.

L'infermiere è responsabile di un gruppo predefinito di famiglie. E' in quest'ottica che l'infermiere di famiglia assume un ruolo strategico negli interventi di assistenza preventiva,

curativa, riabilitativa e di sostegno.

8.4 Motivazione

Noi infermieri siamo ormai consapevoli che dallo “Specifico Infermieristico”, professionale e scientifico, dipendono: la qualità del servizio assistenziale, la nostra identità professionale, l'immagine sociale, il ruolo. Tutto ciò, mentre la Medicina attraversa una fase di criticità in un contesto dove la malattia assume una connotazione per lo più relativa, si spoglia del carattere meramente organico e legato esclusivamente ai trattamenti farmacologici, per assumere altre caratteristiche che coinvolgono anche la sfera psichica e sociale.

Le patologie croniche prendono il sopravvento interessando un numero sempre più elevato di persone, alcune, come il Diabete, le malattie cerebrovascolari e quelle cardiocircolatorie, costituiscono addirittura la causa di oltre il 70% dei decessi, oppure nella migliore delle ipotesi, riducono ad una condizione di non autosufficienza e di estrema fragilità tutti coloro che ne sono colpiti, creando effetti disastrosi sul tessuto sociale, familiare e nell'economia sanitaria.

Ma l'infermiere di famiglia potrà contribuire ad alleggerire il SSN dai costi di degenza protratte, facilitando le “dimissioni protette” facendosi carico del prosieguo delle cure a domicilio.

Chiaramente all'infermiere di famiglia, figura non ancora ben definita nel SSN, sarà richiesta una competenza non solo sanitaria ma anche psicologica; dovrà essere non solo un esperto erogatore di assistenza ma anche un buon comunicatore, con un forte slancio verso il “prossimo” e dovrà avere capacità manageriali, dovendo organizzare autonomamente il proprio piano di lavoro. Insomma, l'Infermiere di famiglia, rappresenta una figura che a tutt'oggi e a distanza di anni dall'Health21 non è stata ancora completamente definita dal SSN, pur potendo apportare all'assistenza sanitaria e al SSN stesso enormi vantaggi.

La possibilità di migliorare l'assistenza a questi pazienti è una realtà: essa dipende dall'applicazione di nuovi modelli assistenziali, da una più attenta organizzazione dei processi assistenziali, nonché da una gestione integrata e multidisciplinare degli interventi delle attività distrettuali e, più precisamente, nell'ambito delle Cure Primarie.

In quest'ottica l'Infermiere di Famiglia, assieme al Medico di Medicina Generale, assume un ruolo chiave per il cambiamento.

Non più solo infermiere “dispensatore di farmaci”, ma un infermiere “agente di cambiamento”, che vede nella relazione infermiere/cliente/ambiente/azienda:

- un rapporto terapeutico finalizzato alla tutela/recupero del massimo potenziale di salute, con

una riduzione dei costi umani;

- un rapporto con l'azienda basato sulla ricerca sistematica di modalità per garantire prestazioni efficaci a costi sostenibili.

Il problema è, anche per gli Infermieri, come erogare assistenza appropriata, di qualità e con un buon rapporto costi/benefici, tenuto conto che il vecchio modello di assistenza infermieristica oggi, diffidenza negli operatori e nelle stesse Direzioni.

Il risultato immediato dell'introduzione di questa nuova figura sanitaria è da ricercare nella diminuzione di affluenza agli ospedali, nella riduzione degli intasamenti dei Punti di Primo Intervento e DEA, e, di conseguenza, anche nel risparmio finanziario che può derivare dallo snellimento e dalla regolamentazione consapevoli dei ricoveri.

Si convertirà il percorso del paziente, che dalla “medicina d'attesa” (presso lo studio del proprio o presso il Pronto Soccorso) passerà alla “medicina d'iniziativa” (prevenzione a domicilio). Questa nuova figura riceve una formazione tramite un master (di primo livello) in “Infermiere di Famiglia e di Comunità”, la preparazione dell'infermiere deve rispondere a quel modello di assistenza che prevede il miglioramento delle condizioni di vita dei cittadini affetti da patologie croniche, garantendo uno stato di benessere al paziente ed un sostegno alla famiglia.

La nostra società, il nostro S.S.N. sono chiamati a realizzare un nuovo sistema di welfare integrato tra sociale e sanitario, che possa poggiare su un tessuto solidaristico, con una nuova modalità di assistere le persone e le famiglie in una prospettiva di welfare innovativo, dinamico ed efficace.

Riferimenti bibliografici

L'infermiere di famiglia. Contesto, struttura concettuale curriculum. Traduzione: M. Giustini, V. Romeo, J. Sansoni PROFESSIONI INFERMIERISTICHE 2002.55.2

Codice Deontologico dell'infermiere, approvato dal Comitato centrale della Federazione con deliberazione n.1/09 del 10 Gennaio 2009 e dal Consiglio nazionale dei Collegi Ipasvi riunito a Roma nella seduta del 17 Gennaio 2009

Profilo professionale DM 739/94

Infermiere e libera professione Modalità, adempimenti, istituti di tutela enorme a cura del Comitato Centrale IPASVI

9. Welfare di comunità e assistenza domiciliare: nuove sfide per la mutualità e la cooperazione

Placido Putzolu

Premessa

Il servizio sanitario nazionale si fonda su criteri di universalità e di uniformità dei trattamenti e dei servizi. Tuttavia gli accresciuti bisogni, a causa dei necessari vincoli imposti dalla finanza pubblica, non riescono più a trovare copertura esclusivamente tramite l'intervento pubblico.

Mentre lo stato e gli enti locali affrontano il tema nodale della definizione e della praticabilità dei livelli essenziali delle assistenze sanitarie e sociali, l'inadeguatezza delle risorse ha condotto alla selettività delle prestazioni e dei servizi.

L'indisponibilità della finanza pubblica a soddisfare una spesa sanitaria e sociale sempre crescente sta mettendo a rischio i tratti essenziali del nostro sistema delle tutele. La riorganizzazione degli ambiti di intervento implica infatti una attenta e seria riflessione sul mantenimento dei livelli di equità e di qualità delle prestazioni.

La spesa sanitaria privata è consistente, in aumento, incompressibile, disaggregata: una domanda che vale oltre 30 mld di euro (in aggiunta alla spesa sanitaria pubblica) per prestazioni e servizi acquistati direttamente dai cittadini. Prestazioni e servizi che le persone cercano e si aspettano di trovare essenzialmente sul territorio. Il processo di canalizzazione di questa ragguardevole quantità di risorse verso un utilizzo più efficace, responsabile e razionale è strettamente connesso alla questione cruciale dell'integrazione tra servizio pubblico e strumenti privati di accesso alle prestazioni.

Ciò di cui da tempo ormai si sta ragionando è la necessità di una evoluzione strutturale del sistema di welfare in Italia che altro non è se non la presa d'atto che lo stato non può garantire l'universalismo delle sue prestazioni e dei suoi servizi e che il meccanismo selettivo operato attraverso i Lea (livelli essenziali di assistenza) è un percorso avviato ed irreversibile.

I tavoli di confronto si stanno gradualmente costituendo nei diversi contesti, a livello nazionale e sui territori: le istituzioni politiche e territoriali, i soggetti economici chiamano alla discussione le parti sociali, con particolare riferimento alle formazioni intermedie della società civile, cioè le entità rappresentative dell'offerta e della domanda diffusa.

Gli enti territoriali, in particolare le regioni, non possono trascurare l'evidenza che le politiche sanitarie integrative in atto nel nostro paese e gli strumenti normativi e tecnici previsti per la

raccolta delle risorse da organizzare in forma collettiva (fondi sanitari) hanno aperto una partita economica che, se orientata verso i servizi sanitari e socio-sanitari presenti sul territorio, può favorirne lo sviluppo.

9.1 La proposta mutualistico-cooperativa

In una logica di equità e di sostenibilità dell'intero sistema delle protezioni, favorire l'autorganizzazione della domanda privata pagante sul territorio, in aggiunta a quella di origine negoziale, costituisce un passaggio sostanziale per assicurare la continuità e la stabilità dell'accesso alle tutele. Indispensabile in questo processo evolutivo del sistema è conoscere i livelli di bisogno da integrare ad un'offerta complementare.

In questo contesto la cooperazione rappresenta ed organizza imprese specificatamente impegnate nell'ambito della sanità e dell'assistenza socio-sanitaria integrata: realtà dinamiche, territorialmente diffuse e radicate, dotate di professionalità e di competenze capaci di evolvere verso direttrici innovative, ma anche fortemente motivate alla costruzione di percorsi virtuosi di incontro tra domanda pagante e offerta di servizi e di prestazioni.

Se è vero, come certificano i dati statistici, che i giovani, gli adulti con figli a carico e gli anziani, per ragioni di indisponibilità (buona salute) e/o incapacità (bassa redditualità), sono i meno coperti da forme private di integrazione economica sanitaria, siamo di fronte ad una prospettiva di iniquità sociale sempre più marcata tra soggetti deboli a rischio di impoverimento e soggetti redditualmente capaci di sostenere costi assicurativi anche elevati. E se la farmaceutica e la specialistica costituiscono le voci di spesa più ingenti e diffuse e l'odontoiatria rappresenta un'area di costo elevato, aggravato dalla scarsa propensione all'intervento preventivo, sono tuttavia i costi per la disabilità, concentrati su un numero di individui circoscritto seppure consistente e in aumento, la principale causa di de-stabilizzazione dell'economia familiare, rientrando tra le cosiddette spese catastrofiche, che superano cioè il 40% della capacità di reddito.

La proposta mutualistica e cooperativa intende ricercare ed affermare nell'assistenza alla persona l'appropriatezza dei servizi e la professionalità rispetto alla qualità e la capacità di risposta trasparente, socialmente responsabile e controllabile rispetto alla quantità.

Queste due importanti realtà a base partecipativa, democratica, solidaristica, hanno deciso di lavorare insieme per un obiettivo comune volto all'interesse generale, perché sono convinte che è possibile crescere nell'autonomia, che non ci si può fermare alla rivendicazione dei diritti che lascia inevasi i bisogni, che c'è un dovere di responsabilità sociale da assumere.

La domiciliarizzazione delle cure, come conseguenza delle dimissioni precoci dalle strutture ospedaliere, che, nella fase di postacuzie, può riguardare soggetti di tutte le fasce di età, l'aggravamento della non autosufficienza e della disabilità a seguito di eventi traumatici o acuti, che destabilizzano temporaneamente l'assetto di "normalità" conseguito a fatica dalle famiglie anche con il supporto pubblico, non possono più rappresentare uno stato di bisogno residuale ma la condizione da cui partire per una riqualificazione strutturale dell'offerta dei servizi. E il sistema pubblico deve poter accogliere e valorizzare il saper fare di quei soggetti privato-sociali che, attraverso la sperimentazione, vogliono cimentarsi nella pratica della sussidiarietà.

Unendo in un rapporto di convenzione la capacità delle società di mutuo soccorso sanitarie di raccogliere la domanda di assistenza e di sussidiarne i costi e la capacità delle cooperative sociali di erogare servizi sanitari e sociosanitari è possibile contenere, all'interno di un fondo territoriale aperto, a base associativa e a gestione mutualistica, anche una proposta di integrazione economica a sostegno dell'assistenza domiciliare sanitaria e sociosanitaria, che agevoli l'accesso dei cittadini ai servizi di cui necessita nei tempi, nei modi e nei costi.

Per la sostenibilità del progetto è fondamentale il rapporto fiduciario con il territorio: questo significa affrontare la diffidenza culturale, persino la resistenza delle persone ad investire risorse aggiuntive in forme di previdenza sociosanitaria.

10. Il modello FASI - Open

Luca Del Vecchio

10.1 Il modello e i numeri

Il Fasi per i dirigenti, dopo quasi 40 anni di attività, ha dimostrato ampiamente di costituire un valido modello di sanità integrativa, in grado di adeguarsi all'evoluzione della domanda di servizi sanitari espressa dai suoi iscritti. Su queste premesse è nata l'idea di allargare la base di assistibilità ai lavoratori non dirigenti. La costituzione di un Fondo aperto nel 2009, all'interno di quel sistema, risponde all'esigenza del settore industriale di tutelare collettività omogenee di lavoratori appartenenti ai livelli intermedi, rimodulando l'offerta. Lo conferma il fatto che molte aziende al Fasi hanno trovato in FasiOpen un utile strumento.

FasiOpen nasce quindi su iniziativa di Confindustria e Federmanager con l'intento di offrire alle Aziende lo strumento per introdurre l'assistenza sanitaria integrativa a beneficio delle collettività di lavoratori non dirigenti.

E' un Fondo aperto di natura non assicurativa ed è uno strumento di servizio che, in questi anni, ha evidenziato di operare prevalentemente su ottica aziendale e non categoriale; opera perseguendo principi di mutualità e non selezione del rischio. E' senza scopo di lucro ed assume in proprio il rischio aziendale.

Oggi FasiOpen conta oltre 1.000 aziende iscritte e circa 34.000 assistiti e la sua offerta si compone complessivamente di 5 piani sanitari, ideati per offrire alle aziende una maggiore flessibilità in fase di individuazione delle coperture, in funzione delle diverse caratteristiche delle collettività omogenee di lavoratori da assistere.

Al 31 dicembre 2015 le strutture sanitarie convenzionate con il Fondo risultavano essere circa 3.000. Nel 2015 il Fondo ha liquidato circa 70.000 prestazioni sanitarie.

Alcuni numeri di FasiOpen:

FasiOpen - principali indicatori al 30/04/16	
Aziende iscritte	1.045
di cui (dimensione aziendale):	
fino a 50 lavoratori	69%
oltre 50 lavoratori	31%
Assistiti	33.947
di cui:	
lavoratori	75%
familiari	25%
numero di prestazioni liquidate dall'avvio del Fondo	396.389
di cui le più frequenti:	
Ticket Sanitari	20%
Odontoiatria	18%
Visite specialistiche	15%
Strutture Sanitarie convenzionate al 1° gennaio 2016	2.944
di cui:	
Poliambulatori diagnostici	20%
Case di cura	8%
Centri odontoiatrici	67%
Day Surgery/Day Hospital/Fisiokinesiterapie	5%

In virtù delle sue caratteristiche FasiOpen, risulta pertanto compatibile con le esigenze delle aziende in materia di welfare, rappresentando di fatto un valido supporto per i lavoratori e le loro famiglie nell'affrontare le spese sanitarie non necessariamente correlate a situazioni patologiche in essere. In questo senso, il Fondo, valorizza pienamente l'investimento dell'azienda garantendo alla stessa un ampio ritorno in termini di benessere per il lavoratore e conseguente maggior beneficio in termini di produttività aziendale.

Da una recente ricerca condotta dalla G&G Associated, commissionata da FasiOpen su un campione rappresentativo di Aziende dotate di un sistema di welfare aziendale, è emerso che l'assistenza sanitaria viene considerata tra i servizi più efficaci e richiesti in quanto migliora la produttività, i risultati economici e finanziari e, complessivamente, la competitività aziendale.

Le nuove opportunità introdotte dalla recente normativa in materia di welfare aziendale favoriscono pertanto un modello di welfare privatistico, alimentato da contratti e accordi aziendali, in cui FasiOpen può giocare un ruolo chiave in qualità di erogatore di servizi, eventualmente in accordo con erogatori di altri servizi di welfare.

Nel corso dell'edizione 2016 della Giornata Nazionale della Previdenza e del Lavoro, FasiOpen, ha annunciato l'intenzione di avviare un nuovo progetto, attualmente in fase di studio e approfondimento, volto a promuovere un modello solidaristico per l'introduzione del welfare sanitario all'interno di aziende che ancora non dispongono delle risorse per utilizzare questi strumenti di competitività.

L'idea è quella di proporre alle aziende già iscritte al Fondo di contribuire ad un meccanismo di finanziamento in base al quale FasiOpen, attraverso scelte semplici e trasparenti, possa promuovere la sanità integrativa nei confronti di aziende meno "fortunate" ovvero operanti in contesti meno favorevoli.

FasiOpen si rivolge, in questo senso, alle aziende italiane invitandole a rendersi protagoniste del cambiamento, verso una competitività basata sul capitale umano, la creatività e l'innovazione; che questi fattori contribuiscano concretamente alla competitività è, peraltro, un dato ormai ragionevolmente acquisito.

E, fra le aziende iscritte al Fondo, molte ne sono la testimonianza; una di queste, la Vimar S.p.A., ha partecipato direttamente al nostro evento di Napoli.

10.2 Vimar: un esempio positivo di welfare aziendale

Vimar è un'azienda leader nella produzione di dispositivi elettrici ed elettronici; conta circa 1.300 dipendenti distribuiti in 9 sedi nel mondo, ha 12.000 articoli a catalogo che distribuisce in oltre 100 diversi paesi. Dalla sua fondazione ad oggi, Vimar ha elaborato una vera e propria filosofia aziendale - sintetizzata nel payoff "Energia Positiva" - basata su un principio fondamentale: il riconoscimento delle risorse umane come riferimento principale e prioritario dell'agire aziendale.

Vimar ha scelto FasiOpen come partner per il welfare aziendale sanitario da offrire ai propri dipendenti, è iscritta al Fondo 2011, ed ha riconosciuto che l'adesione al Fondo rappresenta un valore competitivo per i lavoratori e per l'azienda stessa.

APPENDICE NORMATIVA



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
di concerto con
il Ministro dell'Economia e delle Finanze

VISTO l'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;

VISTI i commi da 183 a 186 dello stesso articolo e, in particolare, il comma 186, il quale prevede che le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000;

VISTO il comma 187 dello stesso articolo, il quale prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

VISTO il comma 188 dello stesso articolo, il quale demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la individuazione dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182, nonché delle modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro di cui al comma 189, nonché le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187 del medesimo articolo;



VISTO il comma 189 dello stesso articolo, il quale prevede che il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188;

VISTO il comma 190 dello stesso articolo, il quale modifica il comma 2 e introduce il comma 3-*bis* all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917;

VISTO il comma 191 dello stesso articolo, il quale prevede che le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022;

VISTO l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il quale prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;

VISTO l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il quale prevede che i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati

DECRETA

Art. 1
(*Oggetto e finalità*)



1. Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190, della legge n. 208 del 2015, il presente decreto disciplina:

- a) i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile nonché i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa;
- b) gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- c) le ulteriori modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191.

2. Il presente decreto disciplina, altresì, le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 1, lettera a).

3. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 182 a 185, della legge n. 208 del 2015 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui allo stesso comma 182.

Art. 2

(Premi di risultato e criteri di misurazione)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

2. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, 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 non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

Art. 3

(Partecipazione agli utili)



1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n. 208 del 2015, per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile.
2. Agli utili distribuiti ai sensi del comma 1 si applica l'articolo 95, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986.

Art. 4

(Coinvolgimento paritetico dei lavoratori)

1. L'incremento di cui all'articolo 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 è riconosciuto qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.
2. Non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini di cui al comma 1 i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Art. 5

(Deposito e monitoraggio dei contratti)

1. Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, commi 182 e 189, della legge, n. 208 del 2015, il deposito di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto, redatta in conformità al modello di cui all'allegato n. 1. Il modello di dichiarazione è reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it e aggiornato con decreto direttoriale.

Art. 6

(Voucher)

1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a



terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.

3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207

Art. 7
(Efficacia)

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi.

2. Nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge n. 208 del 2015 e dal presente decreto. Nei casi di cui al presente comma, il deposito dei contratti, qualora non ancora effettuato, deve avvenire entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, unitamente all'autodichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del presente decreto.

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e pubblicato sul sito web del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it (sezione pubblicità legale) e, in avviso, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, il 25.11.2018

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali



Il Ministro dell'economia
e delle finanze



Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (Art.1, co.188, L.28/12/2015 N.208)

Sezione 1 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale *

Sezione 2 – Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data di sottoscrizione

DTL *

Anni di validità (barrare quali) 2015 2016 2017 2018 2019

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio *

Sezione 5 – OBIETTIVI

Produttività

Redditività

Qualità

Efficienza

Innovazione

Sezione 6 – INDICATORI PREVISTI NEL CONTRATTO

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOL/VA di bilancio
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro
- 10) Lavoro agile (smart working)

- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Altro (indicare)

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

- Welfare aziendale
- Piano di partecipazione

Sezione 8 – Contratto

File Contratto *

Seleziona

Sezione 9 – Autodichiarazione

Ai sensi dell'Art....., il sottoscritto, in qualità di Dell'azienda Dichiaro che il contratto collettivo inviato tramite pec alla DTL è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art.1, commi 182-189, della Legge 28/12/2015, n.208 e del DM.....



* Obbligatorio

Legge 28 dicembre 2015, n. 208

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato

Art. 1

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.

185. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 50.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di

cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

189. Il limite di cui al comma 182 è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188.

190. All'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2:

1) la lettera f) è sostituita dalla seguente:

«f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100»;

2) la lettera f-bis) è sostituita dalla seguente:

«f-bis) 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»;

3) 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»;

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

«3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».

191. All'articolo 25, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, le parole: «al 10 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018». Le risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni, sono ridotte di 344,7 milioni di euro per l'anno 2016, 325,8 milioni di euro per l'anno 2017, 320,4 milioni di euro per l'anno 2018, 344 milioni di euro per l'anno 2019, 329 milioni di euro per l'anno 2020, 310 milioni di euro per l'anno 2021 e 293 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Articolo 51

Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Articolo 14

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali

1. I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917

Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi.

Articolo 51

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);

...

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;

f-bis) 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;

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;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni (2.065,83 euro), a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

...

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i) 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.

i bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2 bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano

congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 13, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

- a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente;
- b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli

interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108 o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto legge 31 dicembre 1991, n. 419 convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

...

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 (46,48 euro) al giorno, elevate a lire 150.000 (77,47 euro) per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non

documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000 (15,49 euro), elevate a lire 50.000 (25,82 euro) per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito. (19)

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione. (11)

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni (1.549,37 euro) per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni (4.648,11 euro) per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 13, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la sorresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla

parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5. (21)

8 bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4 comma 1, del decreto legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398. (12) (13)

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

Articolo 100

Oneri di utilità sociale

1. 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.

2. Sono inoltre deducibili:

a) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche che perseguono esclusivamente finalità comprese fra quelle indicate nel comma 1, nonché i contributi, le donazioni e le oblazioni di cui all'articolo 10, comma 1, lettera g), per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato

b) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche aventi sede nel Mezzogiorno che perseguono esclusivamente finalità di ricerca scientifica, per un ammontare complessivamente non

superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato;

...

d) le erogazioni liberali a favore dei concessionari privati per la radiodiffusione sonora a carattere comunitario per un ammontare complessivo non superiore all'1 per cento del reddito imponibile del soggetto che effettua l'erogazione stessa;

e) le spese sostenute dai soggetti obbligati alla manutenzione, protezione o restauro delle cose vincolate ai sensi del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490 e del decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409 nella misura effettivamente rimasta a carico. La necessità delle spese, quando non siano obbligatorie per legge, deve risultare da apposita certificazione rilasciata dalla competente soprintendenza del Ministero per i beni e le attività culturali, previo accertamento della loro congruità effettuato d'intesa con il competente ufficio dell'Agenzia del territorio. La deduzione non spetta in caso di mutamento di destinazione dei beni senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione per i beni e le attività culturali, di mancato assolvimento degli obblighi di legge per consentire l'esercizio del diritto di prelazione dello Stato sui beni immobili e mobili vincolati e di tentata esportazione non autorizzata di questi ultimi. L'Amministrazione per i beni e le attività culturali dà immediata comunicazione al competente ufficio dell'Agenzia delle entrate delle violazioni che comportano la indeducibilità e dalla data di ricevimento della comunicazione inizia a decorrere il termine per la rettifica della dichiarazione dei redditi;

f) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono o promuovono attività di studio, di ricerca e di documentazione di rilevante valore culturale e artistico, effettuate per l'acquisto, la manutenzione, la protezione o il restauro delle cose indicate nell'articolo 2 del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, e nel decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409 ivi comprese le erogazioni effettuate per l'organizzazione di mostre e di esposizioni, che siano di rilevante interesse scientifico o culturale, delle cose anzidette, e per gli studi e le ricerche eventualmente a tal fine necessari. Le mostre, le esposizioni, gli studi e le ricerche devono essere autorizzati, previo parere del competente comitato di settore del Consiglio nazionale per i beni culturali e ambientali, dal Ministero per i beni e le attività culturali, che dovrà approvare la previsione di spesa ed il conto consuntivo. Il Ministero per i beni culturali e ambientali stabilisce i tempi necessari affinché le erogazioni fatte a favore delle associazioni legalmente riconosciute, delle istituzioni e delle fondazioni siano utilizzate per gli scopi preindicati, e controlla l'impiego delle erogazioni stesse. Detti termini possono, per causa non imputabile al donatario, essere prorogati una sola volta. Le erogazioni liberali non integralmente utilizzate nei termini assegnati,

ovvero utilizzate non in conformità alla destinazione, affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato;

g) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore di enti o istituzioni pubbliche, fondazioni e associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono esclusivamente attività nello spettacolo, effettuate per la realizzazione di nuove strutture, per il restauro ed il potenziamento delle strutture esistenti, nonché per la produzione nei vari settori dello spettacolo. Le erogazioni non utilizzate per tali finalità dal percipiente entro il termine di due anni dalla data del ricevimento affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato;

h) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 30.000 euro o al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore delle ONLUS, nonché le iniziative umanitarie, religiose o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera i bis), nei Paesi non appartenenti all'OCSE

i) le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;

l) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 1.549,37 euro o al 2 per cento del reddito di impresa dichiarato, a favore di associazioni di promozione sociale iscritte nei registri previsti dalle vigenti disposizioni di legge;

m) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per lo svolgimento dei loro compiti istituzionali e per la realizzazione di programmi culturali nei settori dei beni culturali e dello spettacolo. Il Ministro per i beni e le attività culturali individua con proprio decreto periodicamente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate. Nel caso che, in un dato anno, le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata, i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo

maggiore della quota assegnata dal Ministero per i beni e le attività culturali versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;

n) le erogazioni liberali in denaro a favore di organismi di gestione di parchi e riserve naturali, terrestri e marittimi, statali e regionali, e di ogni altra zona di tutela speciale paesistico-ambientale come individuata dalla vigente disciplina, statale e regionale, nonché gestita dalle associazioni e fondazioni private indicate nell'articolo 154, comma 4, lettera a), effettuate per sostenere attività di conservazione, valorizzazione, studio, ricerca e sviluppo dirette al conseguimento delle finalità di interesse generale cui corrispondono tali ambiti protetti. Il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio individua con proprio decreto, periodicamente, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario. Nel caso che in un dato anno le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio, versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;

o) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per la realizzazione di programmi di ricerca scientifica nel settore della sanità autorizzate dal Ministro della salute con apposito decreto che individua annualmente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali. Il predetto decreto determina altresì, fino a concorrenza delle somme allo scopo indicate, l'ammontare delle erogazioni deducibili per ciascun soggetto erogatore, nonché definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari. Il Ministero della salute vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali deducibili da essi effettuate;

o-bis) le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti al sistema nazionale di istruzione di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62 e successive modificazioni, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, nel limite del 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato e comunque nella misura massima di 70.000 euro annui; la deduzione spetta a condizione che il versamento di tali erogazioni sia eseguito tramite banca o ufficio postale ovvero mediante gli altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241;

o-ter) le somme corrisposte, anche su base volontaria al fondo istituito, con mandato senza

rappresentanza, presso uno dei consorzi cui le imprese aderiscono in ottemperanza a obblighi di legge, in conformità alle disposizioni di legge o contrattuali, indipendentemente dal trattamento contabile ad esse applicato, a condizione che siano utilizzate in conformità agli scopi di tali consorzi.

3. Alle erogazioni liberali in denaro di enti o di istituzioni pubbliche, di fondazioni o di associazioni legalmente riconosciute, effettuate per il pagamento delle spese di difesa dei soggetti ammessi al patrocinio a spese dello Stato, non si applica il limite di cui al comma 1, anche quando il soggetto erogatore non abbia le finalità statutarie istituzionali di cui al medesimo comma 1.

4. Le erogazioni liberali diverse da quelle considerate nei precedenti commi e nel comma 1 dell'articolo 95 non sono ammesse in deduzione.