



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



Dipartimento di Scienze Politiche,
Giuridiche e Studi Internazionali

Il welfare aziendale per la disabilità e il Dopo di Noi

Il Welfare Aziendale: Quadro normativo di riferimento

5 dicembre 2024

Prof. Andrea Sitzia



Inquadramento generale

- ✓ Lavoro (dignitoso) e condizioni di vita
 - ✓ Pilastro sociale
- ✓ Persona/impresa/famiglia
 - ✓ Welfare aziendale

Quali principi?

WHAT IS "DECENT WORK"?



DECENT WORK IS WORK THAT...

- ➔ is meaningful and productive
- ➔ pays a living wage
- ➔ provides benefits and social protections
- ➔ is protected by strong labour laws that guarantee workers' rights, including freedom of association (the right to join and be represented by a union)



Decent work benefits both individuals AND communities. It helps maintain family stability, creates peace in communities, promotes healthy democratic participation, and leads to more equitable and productive economic growth.



Il pilastro europeo dei diritti sociali (Göteborg 2017)

06

Salaires

- a. *Les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.*
- b. *Un salaire minimum adéquat doit être garanti, de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille en fonction des conditions économiques et sociales nationales, tout en préservant l'accès à l'emploi et la motivation à chercher un emploi. La pauvreté au travail doit être évitée.*
- c. *Tous les salaires doivent être fixés d'une manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.*

Quels sont les 20 principes du socle ?

Les 20 principes du texte sont réunis au sein de trois chapitres :

Égalité des chances et accès au marché du travail

Education, formation et apprentissage tout au long de la vie / Égalité des sexes / Égalité des chances / Soutien actif à l'emploi

Des conditions de travail équitables

Des emplois sûrs et adaptables / Salaires / Informations concernant les conditions d'emploi et protection en cas de licenciement / Dialogue social et participation des travailleurs / Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée / Environnement de travail sain, sûr et adapté et protection des données.

Protection et inclusion sociales

Accueil de l'enfance et aide à l'enfance / Protection sociale / Prestations de chômage / Revenu minimum / Prestations de vieillesse et pensions / Soins de santé / Inclusion des personnes handicapées / Soins de longue durée / Logement et aide aux sans-abri / Accès aux services essentiels.

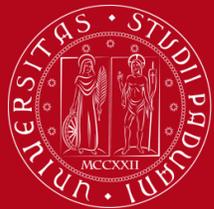


Ciò rappresenta una condizione imprescindibile per creare nuova occupazione ed assicurare la sostenibilità dei sistemi di *welfare* e di protezione sociale. L'Europa ha già una forte caratterizzazione "sociale": il quadro regolatorio europeo in materia di lavoro è ampio ed articolato, con oltre 70 direttive europee che definiscono l'*acquis communautaire* sociale e che, nel recepimento nazionale, si arricchiscono anche di ulteriori tutele. Elevati – e non paragonabili alle altre aree del mondo – sono, inoltre, i livelli di protezione sociale.

La sfida per i Paesi europei, oggi, è come mantenere questi livelli, guardando alla sostenibilità del *welfare*, ad una regolazione dei rapporti di lavoro che sia capace di accompagnare le trasformazioni del mondo produttivo e sostenere la competitività, a politiche attive che rendano i nostri mercati del lavoro più dinamici ed inclusivi.

Proposte in materia di politica sociale

- ♦ **Fornire un quadro di sostegno per il raggiungimento degli obiettivi di crescita ed equità definiti a livello Ue.** Se al percorso di integrazione sociale fa da perno l'adeguamento della legislazione europea, la priorità è però ora incoraggiare le riforme nazionali; ciò sarà possibile, da un lato, attribuendo all'Europa ruolo e responsabilità chiare nel quadro di un modello di *governance* che integri pienamente anche le politiche sociali, sostenendole e valorizzandole, attraverso un migliore monitoraggio e coordinamento a livello europeo delle politiche nazionali per l'occupazione e la coesione sociale; dall'altro attraverso un potenziamento degli attuali meccanismi e strumenti di solidarietà europea.
- ♦ **Riconoscere il ruolo del dialogo sociale europeo per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.** Il dialogo sociale andrebbe valorizzato non come *totem* ma come strumento per individuare soluzioni condivise e tarate sulla realtà concreta dei nostri mercati del lavoro e sistemi delle relazioni industriali.



COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Articolo 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Articolo 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

«si va sempre più diffondendo il convincimento in base al quale la gestione dell'impresa non può tenere conto degli interessi dei soli proprietari della stessa, ma deve anche farsi carico di tutte le altre categorie di soggetti che contribuiscono alla vita dell'impresa: i lavoratori, i clienti, i fornitori dei vari fattori di produzione, la comunità di riferimento»

(Caritas in veritate, 2009)



Cosa si intende per welfare aziendale?

Insieme di **strumenti** giuridici e socio-economici/benefit e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di **migliorare la vita privata e lavorativa**, che vanno dal sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità, alla tutela della salute e fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere familiare: promozione del benessere del lavoratore (e famiglia) in quanto persona e non solo in quanto lavoratore subordinato

Alla dimensione economico-fiscale si aggiunge il rapporto con il benessere, anche organizzativo, la conciliazione tra vita professionale e privata, lavoro agile, part-time, flessibilità oraria in entrata e in uscita, banca ore, congedi, fidelizzazione



Cosa si intende per welfare aziendale?

Arricchimento in senso **sociale** dello scambio caratteristico del rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.)

Ma, la diffusione delle iniziative di welfare è **influenzata** dal settore merceologico, dalla collocazione geografica, aziende medio-grandi, primato del comparto manifatturiero, concentrazione nelle regioni settentrionali



Cosa si intende per welfare aziendale?

Art. 51 TUIR: avvicinamento tra le esigenze datoriali di progressiva riduzione del costo del lavoro e le esigenze sociali di maggiore attenzione al contesto personale e familiare dei lavoratori

La normativa consente al datore di lavoro di erogare somme, valori e servizi a favore dei lavoratori in esenzione da contribuzione e imposizione fiscale, così determinando una riduzione del cuneo fiscale, promuovendo la contrattazione collettiva decentrata



Art. 51, lett. f) TUIR: servizi per i dipendenti che hanno finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente.
= i servizi assistenziali o sanitari rivolti ai lavoratori disabili sono **agevolati dal punto di vista fiscale** e rientrano in quello che comunemente è definito welfare aziendale

Nelle aziende che fanno welfare **sono previsti servizi mirati per i lavoratori con disabilità o anziani?**
Servizi domestici, attività ricreative, mobilità, benessere fisico e mentale, riabilitazione, analisi e visite mediche, consulti con specialisti, terapie di varia natura, servizi di supporto psicologico e per il benessere mentale...

*«Le imprese che hanno un **Welfare Manager** o un **Disability Manager** possono attivare piani di ascolto, analisi dei bisogni e progettazione di piani di servizi e soluzioni ad hoc, anche per chi ha disabilità. A questo si possono accompagnare anche piani di comunicazione e informazione per far conoscere bene le opportunità che l'azienda mette a disposizione dei propri collaboratori. Questo perché si tratta di Manager adeguatamente formati, che conoscono il funzionamento delle politiche di welfare e di inclusione»*

(E. Massagli)



rilevanti modifiche all'**art. 51 TUIR** per agevolare piani di welfare aziendale

welfare aziendale, la fredda definizione fiscale: prestazioni / opere / servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità (*in sintesi*) di rilevanza sociale, prestazioni escluse dal reddito di lavoro dipendente (AE circolare n. 28/E del 2016)



Non concorrono a formare reddito

art. 51, comma 2, **lettera f)**

utilizzo opere / servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità o a categorie di dipendenti e a loro familiari (art. 12), per finalità di educazione / istruzione / ricreazione / assistenza sociale / assistenza sanitaria / culto

Esempi: offerta di corsi di lingua, informatica, musica, teatro, danza, palestra, biglietti/abbonamenti per il cinema, viaggi



Non concorrono a formare reddito

art. 51, comma 2, **lettera f)**

opere / servizi: messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda (cfr. risoluzione AE 34/E del 2004 per il *check up* medico)

Differenza importante tra lettera f) e le successive f *bis*) e f *ter*): la lettera f) non comprende le somme erogate a titolo di rimborso spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi pur aventi le finalità indicate (la **parola chiave** è **utilizzo**)



Non concorrono a formare reddito
art. 51, comma 2, lettera **f bis)**

somme / servizi / prestazioni erogati alla generalità o categorie di dipendenti per la fruizione, da parte di familiari, dei servizi di **educazione / istruzione** anche in età prescolare (asili nido, ma ora anche scuole materne), nonché per la frequenza di ludoteche / centri estivi – invernali (in luogo dell’anacronistico riferimento alle ... colonie climatiche!) / borse di studio; sono da ritenere ricompresi i contributi versati dal datore per rimborsare rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo, gite didattiche, servizi di baby sitting



Non concorrono a formare reddito
art. 51, comma 2, lettera **f ter)**

somme / prestazioni erogate dal datore alla generalità dei
dipendenti o di categorie di essi per la fruizione dei **servizi di
assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**



Non concorrono a formare reddito
art. 51, comma 2, lettera **f quater**)
contributi / **premi versati dal datore** alla generalità dei
dipendenti o di categorie di essi, anche in forma assicurativa,
aventi per oggetto il **rischio di non autosufficienza** nel
compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il
rischio di **gravi patologie**