



**L'ENTE BILATERALE COME EROGATORE
DI WELFARE AZIENDALE.
PROPOSTE PER LA CONTRATTAZIONE E
IL LEGISLATORE**



Tutti i BAMBINI DEL MONDO
HANNO DIRITTO DI CRESCERE LIBERI

LA PEDOFILIA È UN REATO ANCHE IN VACANZA

IMPRESA E SINDACATO CONTRO IL TURISMO SESSUALE CON I MINORI

INDICE

1. La competenza degli enti bilaterali su misure di welfare contrattuale/aziendale	pag. 5
2. Welfare aziendale: definizione, quadro normativo e prime prassi operative	» 13
3. Welfare bilaterale: definizione, tipologia di misure e regime fiscale	» 25
3.1. Welfare bilaterale e settore del turismo	» 33
4. Welfare aziendale tramite l'ente bilaterale? Ipotesi di modelli operativi	» 39
5. Welfare bilaterale vs welfare aziendale: un dualismo da superare	» 49
6. Welfare aziendale, contrattuale e bilaterale: l'integrazione possibile per il tramite degli enti bilaterali	» 57
Bibliografia	» 65





1

La competenza degli enti
bilaterali su misure di welfare
contrattuale/aziendale



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



FEDERAZIONE
ITALIANA
PUBBLICI
ESERCIZI



Federretti
Federazione Sindacale Vetrai e
Servizi per la Mobilità



Negli ultimi anni, il tema del welfare aziendale¹ sta ricevendo sempre più attenzione sia in campo accademico che in ambito politico-sindacale, parallelamente a un corposo sostegno a livello di politiche pubbliche². Del resto, come dimostrano alcune delle principali indagini portate avanti sulla materia, il fenomeno appare in netta crescita negli ultimi anni all'interno dei più variegati contesti produttivi presenti nel nostro Paese³. Nel quadro complessivo di queste politiche, un ruolo di primaria importanza è rivestito dalle parti sociali, dato che le diverse prestazioni classificabili nel campo del c.d. "welfare aziendale" appaiono sempre più oggetto delle previsioni della contrattazione collettiva, nelle sue diverse forme⁴, tanto da rappresentare «il fatto nuovo più significativo in materia di contrattazione negli ultimi anni»⁵.

1. Per alcuni primi contributi ricostruttivi si vedano, *ex multis*, A. TURSI, *Il "welfare aziendale": profili istituzionali*, in *RPS*, 2012, pp. 213 ss.; T. TREU, *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa, 2013; M. SQUEGLIA, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *ADL*, 2017, pp. 103 ss.
2. V. BAVARO, *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *DRI*, 2017, n. 1.
3. Secondo alcune stime effettuate da AIWA, l'associazione che raduna i principali provider nel campo del welfare aziendale e il centro di ricerca Percorsi di Secondo Welfare nel 2018, in Italia sono circa 6,7 milioni i lavoratori che ricevono in azienda una qualche forma di welfare, quale che sia la fonte (2,1 mediante un piano c.d. on top; 1,9 con conversione del premio di produttività; 2,7 per obbligo stabilito dal CCNL. Per approfondire si veda F. MAINO, F. RAZZETTI, V. SANTONI (a cura di), *Primo rapporto su welfare aziendale e provider 2015-2018. Un mercato in rapida trasformazione*, Percorsi di Secondo Welfare - Aiwa, 2020.
4. Secondo l'osservatorio contrattuale OCSEL della Cisl, sulla base dell'analisi di 12.160 accordi di secondo livello, emerge come la percentuale di intese che prevedono interventi sul welfare sia passata dal 23% del totale del biennio 2015-2016, al 33% del 2017, fino ad arrivare al 38% del 2018. Per approfondire si veda L. SBARRA (a cura di), *Il lavoro cambia... la contrattazione costruisce le risposte - 5° rapporto OCSEL*, Osservatorio della Cisl sulla contrattazione di secondo livello (OCSEL), 2019, p. 51.
5. L. SBARRA, R. BENAGLIA, A.R. MUNNO, S. SPILLER (a cura di), *Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova - 4° rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016/2017*, Osservatorio della Cisl sulla contrattazione di secondo livello (OCSEL), 2018, p. 44.

Nell'ambito della presente ricerca, nel vasto campo delle relazioni industriali e degli strumenti sviluppati dai loro principali attori, l'attenzione sarà rivolta in particolare al ruolo, attuale e potenziale, degli enti bilaterali, che per propria natura trovano nella contrattazione collettiva la fonte istitutiva e di regolazione.

Tale indagine sul ruolo delle istituzioni bilaterali riguarderà il settore del turismo, prendendo in considerazione i sistemi contrattuali che fanno riferimento a Confcommercio e ad alcune associazioni aderenti a tale confederazione: nello specifico, saranno considerati i sistemi sviluppati nell'ambito del CCNL Pubblici Esercizi (CCNL Fipe-Confcommercio)⁶ e del CCNL Turismo (CCNL Federalberghi)⁷. Nel compiere tale operazione, in considerazione del concreto sviluppo delle dinamiche contrattuali, sarà posto un particolare accento su alcune esperienze di rilievo portate avanti in alcuni contesti territoriali, facendo riferimento in questo caso anche al settore del commercio, alla luce delle comuni modalità di sviluppo della bilateralità.

L'idea di adottare tale approccio nell'affrontare il tema si spiega nei seguenti termini. In primo luogo, occorre considerare che il settore del turismo vede al proprio interno una forte presenza di piccole e medie imprese, come dimostrano i più recenti dati sul punto. Secondo l'ultimo report di Federalberghi, in collaborazione con Fipe e con l'Ente bilaterale nazionale del turismo (EBNT) sulla base di dati forniti dall'INPS⁸, nel 2019 il settore contava, in media d'anno, circa un milione e 300mila lavoratori dipendenti e 200mila aziende con almeno un dipendente.

-
6. Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, sottoscritto l'8 febbraio 2018 da Fipe, Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative sul lato datoriale e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, sul lato sindacale.
 7. CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo, sottoscritto il 18 gennaio 2014 da Federalberghi e Fita, sul lato datoriale e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, sul lato sindacale.
 8. Cfr. FEDERALBERGHI, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo – XII rapporto*, settembre 2020.

Si tratta di una struttura produttiva caratterizzata da imprese di piccole dimensioni con un numero di dipendenti che, in media, è pari a 6,5 unità⁹.

In un contesto di questo tipo, appare chiaro che, in ragione delle caratteristiche dimensionali delle imprese e della scarsa presenza di rappresentanti sindacali dei lavoratori (nella forma di RSU e RSA) all'interno di queste ultime siano poche o nulle le pratiche di contrattazione aziendale, che rappresentano in molti settori il fattore decisivo per la diffusione delle pratiche di welfare aziendale¹⁰. Che vi sia una notevole disparità tra imprese grandi e medio-piccole nei termini della diffusione di forme di welfare aziendale, del resto, appare evidente da alcune delle principali ricerche sul punto (si veda la tabella 1), in cui si è evidenziata «la centralità della dimensione d'impresa nella diffusione del welfare aziendale, anche quando l'accesso ad esso è mediato da un soggetto facilitatore quale un operatore specializzato»¹¹.

A fronte di questo scenario generale, a fare da contrappeso all'assenza di pratiche di contrattazione aziendale, nel settore del turismo (al pari di quanto avviene nell'ambito del commercio) si segnala tuttavia la presenza di un sistema articolato di enti bilaterali, che hanno un tradizionale radicamento proprio in aree del mercato del lavoro caratterizzate da una forte frammentazione delle realtà produttive,

9. Ivi, pp. 10 ss.

10. T. TREU, *Il welfare aziendale: problemi, opportunità, strumenti*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Wolters Kluwer, 2016, p. 18.

11. Cfr. F. RAZETTI, V. SANTONI, *Il mercato del welfare aziendale. L'intermediazione e il ruolo dei provider*, in F. MAINO, M. FERRERA (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto rapporto sul secondo welfare in Italia*, Giappichelli, 2019, pp. 131 ss., in cui, sulla base di un'indagine condotta in collaborazione con sedici provider, risulta che nonostante il 43% delle aziende servite dai provider stessi siano imprese con meno di 50 dipendenti, se si considera che queste costituiscono il 98,27% delle imprese italiane, solamente lo 0,13% di questo target di imprese ha introdotto misure di welfare.

svolgendo attività di ampia portata – dal collocamento dei lavoratori all’implementazione delle politiche passive - volte a integrare e migliorare i servizi pubblici¹². Una presenza diffusa che, come è stato evidenziato fin dalle prime letture sul tema¹³ e come si vedrà con alcuni esempi pratici nel corso della presente ricerca, può giocare un ruolo importante anche nel campo del welfare. Da qui, l’interesse nell’ambito del presente lavoro ad affrontare un approfondimento sul c.d. “welfare aziendale” attraverso tale angolazione.

12. G. PROIA, *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *ADL*, 2004, p. 53.

13. Si veda, in particolare L. BELLARDI, *Contrattazione territoriale ed enti bilaterali: alcune osservazioni*, in *LI*, 1997, n. 1, che, già prima dell’intervento riordinatorio della l. n. 276/2003, segnalava tra le principali attività che possono essere utilmente sviluppate dagli enti bilaterali anche «le prestazioni integrative di welfare, comprendendo in queste tanto le diverse forme di sostegno al reddito dei lavoratori sospesi o disoccupati, quanto le prestazioni sanitarie integrative e la gestione dei fondi integrativi di previdenza».

Tabella 1 – La diffusione del welfare aziendale secondo la variabile dimensionale.

Fonte \ Dimensione	Dimensione			Tot.	
	Piccola	Media	Grande		
Confindustria e Percorsi di Secondo Welfare – 2015	65%	54% (100-150 dip.)	81% (150-500 dip.)	90%	72,8%
Rapporto Welfare – OD&M Consulting – 2015	21% (+30%)*	60% (+40%)*	--	69,2%	50%
Istat – 2015	8%	--	--	40%	38% (dei contratti)
Università Cattolica – AIDP – Welfare Company – 2016	--	--	--	67%	--
Centro studi Confindustria – 2019	27% (clausola di conversione pdr. Meno di 15 dip.)	29,7% (clausola di conversione pdr. 16-99 dip.)	--	48,1% (clausola di conversione pdr. Più di 1.000 dip.)	60,2% (delle imprese associate)
Altis – 2019**	32,1% (meno 50 dip.)	16,9% (50-99 dip.)	--	51% (più di 100 dip.)	--
Secondo Welfare – AIWA – 2019**	43,55% (meno di 50 dip.)	31,73% (50-250 dip.)	12,15 (251-500 dip.)	12,57% (più di 500 dip.)	--

* In parentesi è indicata la percentuale di aziende che ha dichiarato la sua intenzione a introdurre misure di welfare aziendale nei prossimi 2 anni

** Percentuale su totale di aziende che introducono il welfare aziendale per mezzo dei provider welfare

Fonte: elaborazione ADAPT sui principali rapporti di monitoraggio del welfare aziendale in Italia

La scelta di porre il focus centrale della ricerca sulla funzione che gli enti bilaterali possono avere quali erogatori di misure di “welfare aziendale” impone tuttavia di prestare particolare attenzione nei confronti della disciplina fiscale riservata alle diverse modalità di erogazione delle prestazioni. Con riferimento a determinate misure ritenute di particolare rilevanza sociale, è infatti previsto un regime diverso a seconda che queste siano erogate al lavoratore direttamente dall’azienda, per mezzo di previsioni di contratti collettivi o regolamenti unilaterali, oppure siano corrisposte ai lavoratori - direttamente o mediante l’azienda - dagli enti bilaterali. Tale disparità di trattamento, come è stato sottolineato, rischia di creare un preoccupante «effetto concorrenziale tra welfare bilaterale e welfare aziendale»¹⁴, andando a indebolire sistemi di regolazione, quali quelli del commercio e del turismo, caratterizzati da una forte presenza della bilateralità.

L’obiettivo principale è quindi quello di indagare tale problema, ponendosi la questione di come le parti sociali possano farsi promotrici di azioni che rafforzino sia “internamente” che “esternamente” il sistema di welfare bilaterale. Per quanto riguarda il primo aspetto, una parte centrale del contributo sarà dedicata all’approfondimento di alcune buone prassi adottate, attraverso i sistemi bilaterali, in determinate aree territoriali per far fronte alle crescenti esigenze di protezione sociale dei lavoratori del settore (§ 4). Per quanto riguarda il secondo aspetto, si indagheranno in maniera specifica le criticità che permangono sul piano normativo relativamente alla disciplina fiscale del “welfare bilaterale” (§ 5). Alla luce di questo doppio approfondimento, nella parte conclusiva (§ 6) saranno individuati sia i principali spunti che emergono dalla pratica per la futura azione contrattuale, sia alcune proposte di modifica dell’attuale normativa per far fronte alle criticità osservate. Prima di entrare nel merito delle questioni pratiche, tuttavia, è necessario fornire un quadro chiaro, sul piano definitorio e della disciplina normativa, su cosa si intenda per “welfare aziendale” (§ 2) e “welfare bilaterale” (§ 3), e come si siano sviluppate le principali soluzioni in questi due campi nel mondo del turismo.

14. M.S. FERRIERI CAPUTI, E. MASSAGLI, *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, in *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2019, n. 3.



2 | Welfare aziendale: definizione, quadro normativo e prime prassi operative



jobmatch

EBNT ISTITUISCE IL PORTALE PER
L'INCONTRO **DOMANDA OFFERTA** DI LAVORO NEL TURISMO

JOBMATCH AIUTA I CANDIDATI A CERCARE LAVORO,
UNA NUOVA OCCASIONE PROFESSIONALE O
A REALIZZARE AL MEGLIO LE PROPRIE ASPIRAZIONI;
CONTEMPORANEAMENTE SUPPORTA LE AZIENDE
A TROVARE IN MODO RAPIDO ED EFFICIENTE
I MIGLIORI TALENTI DISPONIBILI,
GRAZIE A UNA VASTA BANCA DATI
CAPACE DI SOSTENERE L'INTERO PROCESSO DI SELEZIONE
E DI VALUTARE IL COLLOCAMENTO GEOGRAFICO.



ebnt.it



ebntjobmatch.it

Così come avviene per il concetto di “welfare”, anche per il termine “welfare aziendale” appare complesso fornire una definizione univoca, in assenza una normativa di sistema in materia e alla luce della natura «generica ed a-sistematica»¹⁵ di tale nozione. Non aiutano in questo senso le prime ricerche sul tema, che utilizzano in maniera indifferente termini diversi (quali ad esempio “secondo welfare”, “welfare occupazionale”, “welfare privato”, “welfare aziendale”) senza una chiara delimitazione dei perimetri. Provando a individuare una nozione chiara e allo stesso tempo ampia del termine, si possono identificare col concetto di “welfare aziendale” quelle somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti dall’azienda al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente¹⁶.

Tale nozione, sia sul piano delle fonti che sul piano delle prestazioni, appare fortemente ancorata a quella che è la normativa di riferimento sul piano fiscale. Nella maggior parte dei casi, infatti, le classificazioni delle prestazioni e dei servizi erogati oltre la retribuzione monetaria ai lavoratori in azienda, si basano sull’individuazione di categorie o ambiti che rimandano meccanicamente alle categorie individuate dai commi e dalle lettere dell’art. 51 del TUIR¹⁷, che costituisce il principale riferimento normativo in materia. La ragione pratica è rinvenibile nel fatto che, se erogate dal datore di lavoro nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge, le prestazioni in questione godono di un regime fiscale favorevole, sia nei termini dell’esclusione parziale o totale del loro valore dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, che per quanto riguarda la deducibilità dal reddito di impresa.

15. A. Tursi, *Retribuzione, previdenza, welfare: nuove variazioni sul tema*, in *DLRI*, 2019, p. 119.

16. E. Massagli, S. Spattini, *Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale?*, in *Boll. ADAPT*, 23 gennaio 2017, n. 3.

17. Cfr. d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

Tra le prestazioni di “welfare aziendale” che usufruiscono di un particolare regime incentivante per effetto delle previsioni dell’art. 51 del TUIR, possiamo così distinguere alcuni gruppi di misure¹⁸:

- le erogazioni in natura, qualora il valore di tali beni e servizi non sia superiore al limite di 258,23 euro;
- l'utilizzazione, da parte dei dipendenti e dei loro familiari, di opere e servizi per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, offerti dal datore alla generalità dei dipendenti o a specifiche categorie di dipendenti;
- le somme, servizi e prestazioni erogate dal datore di lavoro per asili nido, colonie climatiche, borse di studio per familiari dei dipendenti;
- le spese sanitarie;
- i contributi per la sanità integrativa;
- le prestazioni di servizi di trasporto collettivo, anche se affidate a terzi, pur se esercenti pubblici esercizi.

Tali prestazioni, come si è anticipato, godono della totale o parziale esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, mentre il datore di lavoro può usufruire di deduzioni dei costi in sede di determinazione del reddito di impresa e di imposta regionale sulle attività produttive.

I benefici in questione sono però legati al rispetto di alcune condizioni. In primo luogo, occorre che le prestazioni siano destinate alla generalità oppure a specifiche categorie di dipendenti¹⁹, al fine di impedire, come ha sottolineato l’Agenzia delle entrate, che i benefit

18. La distinzione che segue viene operata in M. SQUEGLIA, *“La previdenza contrattuale”. Un modello di nuova generazione per i bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, 2014, p. 106.

19. Diversi sono i chiarimenti forniti in merito, negli anni, sul termine “categoria dei dipendenti” da parte dell’Agenzia delle Entrate. Per approfondire, si veda E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *Fare welfare in azienda*, ADAPT University Press, 2018, p. 177.

siano erogati solo ad «alcuni lavoratori ben individuati»²⁰, aggirando così le norme tributarie attraverso un utilizzo delle prestazioni di welfare con finalità retributiva²¹.

Inoltre, di primario rilievo è la questione relativa alla fonte delle prestazioni, alla luce dell'evoluzione normativa in merito. Dopo una prima fase in cui l'incentivazione fiscale si riferiva esclusivamente a interventi di welfare aziendale (contemporaneamente) unilaterali e volontari da parte del datore di lavoro, con la legge di stabilità del 2016, tale impostazione è stata ribaltata, valorizzando il ruolo dei regolamenti aziendali e della contrattazione collettiva. Secondo le modifiche all'art. 51, comma 2, lett. *f*, del TUIR i benefici fiscali e contributivi sono stati estesi anche al caso in cui i beni e servizi di particolare rilevanza sociale siano stati erogati dal datore di lavoro conformemente a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale. Disciplina che si è ulteriormente ampliata attraverso la norma interpretativa della legge di bilancio 2017, con la quale il legislatore ha ampliato il vantaggio contributivo e fiscale in questione anche a beni e servizi la cui erogazione è disposta dai contratti collettivi nazionali. In questo modo, ha trovato il proprio riferimento normativo una sorta di “welfare aziendale nazionale”, poco conforme alla *ratio* iniziale della norma, ma necessario perché le parti sociali potessero diventare parte attiva in un fenomeno in costante crescita.

Negli ultimi anni, del resto, l'apporto della contrattazione nazionale allo sviluppo del welfare aziendale è stato in molti settori decisivo. In particolare, una novità di natura dirimpente sotto tale aspetto è stata rappresentata dal rinnovo del CCNL del settore metalmeccanico del 2016²², in cui è stata prevista, per la prima volta nel contesto

20. Cfr. Agenzia delle Entrate, Direzione Regionale Lombardia, interpello n. 954-1417/2016. L'Agenzia delle entrate, con la circ. 15 giugno 2016, n. 28/E ha poi precisato che in assenza di tale condizione «le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono [...] alla formazione del reddito di lavoro dipendente».

21. E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 176.

22. CCNL per i lavoratori addetti alla industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti sottoscritto il 26 novembre 2016 da Federmeccanica, Assisital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm Uil.

nazionale, l'erogazione di un "credito welfare" attraverso la contrattazione nazionale²³. È stata proprio questa novità a determinare la necessità del chiarimento interpretativo del 2017, nonché ad aprire la strada a soluzioni della stessa natura in altri CCNL²⁴, tra i quali figura anche il CCNL Pubblici esercizi del 2018. Quest'ultimo, al fine di incentivare la contrattazione di produttività, prevede all'art. 13 che le imprese associate debbano definire, fra il 2018 e il 2021, un accordo integrativo sul premio di risultato, la cui erogazione è connessa al raggiungimento di determinati obiettivi indicati nella stessa intesa. Nel caso in cui tale accordo non sia stato stipulato entro il 31 ottobre 2020, il contratto nazionale impone alle aziende l'erogazione di un elemento economico di garanzia che varia dai 186 euro previsti per il livello di inquadramento più alto ai 112 del livello più basso. In alternativa all'erogazione monetaria è prevista però la possibilità per le imprese, a seguito di accordo aziendale o territoriale, di destinare l'elemento economico di garanzia a servizi di welfare aziendale. In tale caso, il valore dell'importo sarà pari a 140 euro per tutti i lavoratori, a prescindere dalla categoria di cui fanno parte. Lo stesso art. 13 del contratto dispone che i lavoratori avranno in ogni caso la possibilità di destinare il valore dell'elemento perequativo al Fondo di previdenza complementare Fon.Te.

23. Cfr. sez. quarta, titolo IV, art. 17 «A decorrere dal 1° giugno 2017, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa [...], del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo».

24. Il punto è segnalato negli ultimi Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia, che indica la presenza di 6 rinnovi nazionali che introducono *flexible benefits* nel 2018, e 3 rinnovi nazionali che adottano tale misura nel 2019. Un nuovo slancio verso l'utilizzo di tale strumento è stato poi dato nel 2021 con la nuova tornata di rinnovi contrattuali del settore metalmeccanico, in cui si i *flexible benefits* si sono confermati come un elemento strutturale dell'aumento del trattamento economico complessivo per tutti e quattro principali rinnovi nazionali del settore. Per approfondire, si veda M. TIRABOSCHI, *I rinnovi della meccanica tra tradizione e innovazione*, in *C&CC*, 2021, n. 7, pp. 4 ss. Attualmente, i CCNL in vigore in Italia che regolano la predisposizione da parte delle aziende di appositi crediti welfare per i lavoratori del settore risultano 31.

Ponendo in comparazione questo sistema contrattuale con quello del commercio, si nota come il CCNL Confcommercio non introduca disposizioni di questa natura a livello nazionale. In tal caso, la questione appare, piuttosto, delegata a singole iniziative delle associazioni territoriali, come dimostra, ad esempio, il caso di Confcommercio Veneto. L'associazione regionale delle imprese ha infatti siglato uno specifico accordo con la piattaforma per l'erogazione di welfare aziendale TreCuori, grazie al quale le imprese aderenti potranno attivare piani di welfare per i propri dipendenti tramite la piattaforma, usufruendo delle agevolazioni fiscali in materia. Tra le peculiarità del progetto, si segnala da una parte il fatto che le aziende potranno aderire gratuitamente al progetto, senza commissioni commerciali da parte della piattaforma. Le stesse imprese che attivano i piani di welfare potranno quindi diventare gratuitamente fornitrici di servizi, vendono i propri prodotti al fine di intercettare le spese welfare dei clienti, senza commissioni. Dall'altra parte, risulta di particolare interesse il regime relativo all'ampia possibilità di scelta concessa ai lavoratori. I dipendenti coinvolti dai piani di welfare potranno infatti scegliere liberamente dove rivolgersi (senza la limitazione della convenzione) per ottenere i beni e servizi desiderati, con la possibilità di generare risorse in favore delle associazioni locali, favorendo così un incastro virtuoso tra i bisogni dei lavoratori di un determinato territorio e i servizi che nello stesso contesto locale sono offerti.

Completano il quadro relativo alla disciplina fiscale sul "welfare aziendale", le disposizioni relative alla possibilità per il lavoratore di esercitare l'opzione – qualora sia prevista da apposite clausole contrattuali – di conversione di tutto o parte del premio di risultato in misure di welfare. Si tratta nel concreto della c.d. "welfareizzazione del premio di risultato". Nel caso in cui le somme del premio di risultato, erogato entro determinate condizioni in esecuzione di contratti aziendali o territoriali, siano convertite in prestazioni di welfare, qualora si tratti di somme e valori indicati nell'art. 51, al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR saranno escluse dalla formazione del reddito da lavoro dipendente. L'importo massimo detassabile corrisponde a 3.000 euro e in caso di superamento di tale limite gli importi eccedenti saranno sottoposti a normale tassazione (art. 1, commi 182-189, l. n. 208/2015).

Per comprendere la portata di tale previsione sull'effettiva diffusione delle pratiche di welfare aziendale, sul piano quantitativo alcune indicazioni utili sono fornite dai report periodici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'andamento dei premi di produttività, ricavati dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali. L'ultimo documento disponibile segnala che, alla data del 17 gennaio, dei 6.379 contratti attivi depositati secondo la procedura ex art. 14 del d.lgs. n. 151/2015, sono 3.889 quelli che prevedono misure di welfare aziendale, pari a circa il 61% del totale²⁵.

Nel mondo del turismo, alla luce della scarsa diffusione della contrattazione aziendale, alcune pratiche interessanti in questi termini si ritrovano a livello territoriale.

In primo luogo, si possono citare alcuni contratti territoriali stipulati nel settore turistico per le aziende che aderiscono al sistema di Federalberghi. L'accordo della provincia del Verbano-Cusio-Ossola²⁶ del 2016, ad esempio, regola la gestione di uno specifico premio di risultato destinato alle aziende a cui si applica il contratto integrativo. Il premio compete a tutti i lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, in forza al 31 agosto di ciascun anno, che risultino iscritti nel libro unico da almeno 3 mesi. Di particolare rilievo, ai fini della presente analisi, appare l'impegno delle parti a verificare la possibilità di introdurre la facoltà da parte dei lavoratori di convertire l'importo, in tutto o in parte, in benefit che non concorrono alla formazione del reddito ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. In altre parole, si tratta proprio della c.d. "welfarizzazione" del premio di risultato. In questo modo, attraverso uno strumento quale il premio di risultato istituito a livello territoriale, le parti mirano

25. Si veda MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (a cura di), *Report deposito contratti ex art.14 d.lgs.151/2015*, 17 gennaio 2022, reperibile sul sito istituzionale del Ministero del lavoro www.lavoro.gov.it.

26. Contratto integrativo territoriale per i dipendenti delle strutture ricettive della Provincia del Verbano Cusio Ossola ex art. 10 CCNL Turismo 20 febbraio 2010 sottoscritto il 26 ottobre 2016 da Federalberghi Provincia V.C.O., Fita Piemonte e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

ad incrementare la diffusione delle soluzioni di welfare a una platea estesa di lavoratori. Già in questo caso, si nota peraltro un ruolo di primario rilievo dell'Ente bilaterale territoriale, quale soggetto attivo nel processo di implementazione della misura. Da un lato, infatti, la raccolta e l'elaborazione dei dati sui quali è costruito il premio è affidata all'Ente bilaterale territoriale del settore turismo (EBTurismo VCO). A questo si aggiunge il fatto che l'erogazione dell'importo sarà condizionata alla partecipazione dei lavoratori alle eventuali iniziative formative programmate dal datore di lavoro, anche attraverso lo stesso ente bilaterale territoriale, con conseguente decurtazione del premio di un quarto in caso di assenza non giustificata a una iniziativa, della metà nel caso in cui si tratti di due iniziative e con la decadenza del diritto al premio nel caso di assenze successive alla seconda. Infine, sarà sempre l'EBTurismo VCO a verificare, in caso di comunicazione da parte delle aziende interessate, la sussistenza delle condizioni previste per l'esenzione dall'erogazione del premio di risultato, attraverso un'apposita commissione di conciliazione costituita presso l'Ente.

Lo stesso meccanismo è previsto nell'accordo di Ischia e Procida del 2017²⁷ che istituisce anch'esso un premio di risultato per le aziende alberghiere del territorio, che in caso di erogazione in beni e servizi di welfare aziendale sarà incrementato del 15% del valore. In questo modo, non solo le parti prevedono la possibilità di conversione del premio in welfare, ma la incentivano in maniera diretta, mostrando il proprio favore verso tale soluzione (che usufruisce delle agevolazioni fiscali previste dalle normative nazionali) attraverso la destinazione di una quota aggiuntiva. Nell'ottica di valorizzare ulteriormente questo processo, le parti stabiliscono di incontrarsi entro i 3 mesi successivi per avviare l'elaborazione di un piano di welfare contrattuale territoriale.

27. Contratto integrativo territoriale per i dipendenti da aziende alberghiere delle Isole di Ischia e Procida sottoscritto il 6 aprile 2017 da A.I.A. Federalberghi Ischia e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

Le medesime logiche di sviluppo della contrattazione di produttività si ritrovano, ad esempio, anche nel settore del commercio. In questo ambito, si può citare lo specifico accordo facente capo al sistema di Confcommercio, riguardante le province di Milano, Lodi, Monza e Brianza²⁸. La scelta di ricorrere a un contratto territoriale per l'erogazione del premio di risultato viene giustificata dalle parti stipulanti sin dalla premessa, in cui si fa riferimento alla "complessità dei settori da esse rappresentati, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime". In assenza di contrattazione aziendale all'interno di tali realtà, la possibilità di erogare un premio di risultato che rispetti le condizioni per la detassazione previste dalla normativa fiscale può avvenire mediante l'adesione delle aziende all'accordo territoriale, rispettandone integralmente le condizioni previste. Il datore di lavoro dovrà infatti essere associato ad associazioni di categoria o territoriali aderenti a Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza, applicare integralmente il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, strutturare il premio su specifici indicatori scelti tra quelli menzionati dall'accordo, e prevedere la possibilità per il lavoratore di «scegliere se fruire in tutto o in parte, di prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (welfare), previsti dall'art. 51 del TUIR». Anche in questo caso, quindi, il premio di risultato territoriale può diventare lo strumento sulla base del quale introdurre forme di welfare aziendale all'interno delle aziende. I datori di lavoro saranno tenuti ad informare i lavoratori in merito ai servizi di welfare fruibili e l'erogazione dei beni potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico (voucher).

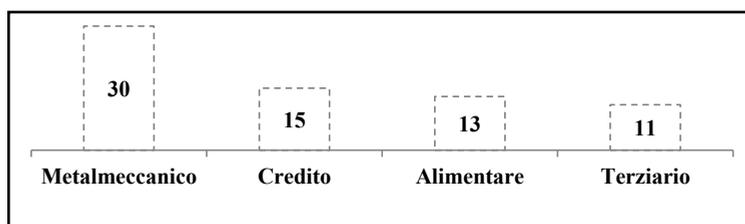
Provando quindi a delineare un primo quadro generale, al di là di singole esperienze territoriali quali quelle appena presentate, nonché delle previsioni "incentivanti" del CCNL Fipe-Confcommercio,

28. Accordo quadro territoriale per la detassazione dei premi di produttività, della partecipazione agli utili e per i servizi di welfare sottoscritto il 6 settembre 2016 da Unione Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza e Filcams-Cgil Monza e Brianza, Fisascat-Cisl Monza Brianza e Lecco e Uiltucs-Uil Lombardia.

la diffusione del c.d. “welfare aziendale” nelle forme classicamente intese (ossia per effetto di previsioni volontarie del datore di lavoro o attraverso la previsione di “crediti welfare” da parte dei contratti collettivi di diverso livello) che si sviluppano nel solco della normativa fiscale, non appare particolarmente estesa nel settore del turismo. Confermano questo assunto anche alcune tra le principali ricerche sulla materia, in cui, al di là dei dati differenti derivanti da una diversa metodologia di indagine, emerge in maniera molto chiara il gap in materia di “welfare aziendale” tra il macro-settore terziario (in cui possiamo ricomprendere i settori del commercio e del turismo) e altre realtà in cui le politiche di questo tipo sono ampiamente consolidate.

Secondo l’analisi di ADAPT²⁹ operata su 607 contratti aziendali siglati tra il 2012 e il 2019 che disciplinano misure di “welfare aziendale”, solo l’11% di questi appartengono a realtà del terziario, nonostante il campo di imprese e lavoratori impiegati in tale macro-settore sia ben più ampio rispetto ad altri quali il metalmeccanico, il credito e l’alimentare, i quali mostrano un grado di diffusione complessivamente più alto.

Grafico 1 – Distribuzione settoriale dei contratti aziendali in materia di welfare (%).



Fonte: database ADAPT www.farecontrattazione.it (insieme di contratti con previsioni di welfare).

29. Da ultimo, si veda M. TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for people. Quarto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2021.

Cifre (e metodologie di ricerca) diverse ma stesse evidenze emergono anche da altre analisi, portate avanti da centri di ricerca o dalle stesse parti sociali, in cui, grazie alla collaborazione con i *provider* di welfare aziendale, è stato possibile in alcuni casi estendere il campo di analisi anche alle regolamentazioni unilaterali, in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione aziendale.

Tabella 2 – La diffusione del welfare aziendale secondo il settore di appartenenza

Settore Fonte	Servizi	Manifattura	Commercio	Agricolo	Metalmeccanico
Istat – 2015	30,7%	17,6%	4,2%	–	–
Easy Welfare – 2019 (2018)	16,7% (9%)	41,8% (43%)	11,2% (12%)	–	–
Centro studi Assolombarda – 2021	–	–	27,3%	–	51,5%
OCSEL – 2021	13% (2019)/ 28% (2020)	3% (2019)/ 9% (2020)	1% (2019)/ 5% (2020)	57% (2019)/23% (2020)	
Altis – 2019	22,1%	45,9%	19,3%	3,1%	–
Secondo Welfare – 2019	25%	44%	11%	1%	–

Fonte: elaborazione ADAPT



3 | Welfare bilaterale: definizione, tipologia di misure e regime fiscale

Un'analisi sulle realtà del turismo, tuttavia, come anticipato in fase di introduzione, non può limitarsi all'approfondimento delle forme di welfare aziendale classicamente intese nel senso stretto del termine. Per uno studio complessivo occorre infatti considerare il fondamentale ruolo che, all'interno di tale settore, assume un articolato sistema di organismi paritetici, istituiti dalle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva e finalizzati all'erogazione ai lavoratori di prestazioni di diversa natura. Dato che tra queste prestazioni e servizi rientrano misure di carattere sociale che si è soliti comprendere nel campo del "welfare", appare opportuno coniare la nozione di "welfare bilaterale". Ci si riferisce, infatti, con tale termine, al «welfare sviluppato dalla contrattazione collettiva»³⁰ a qualsiasi livello, la cui specificità non si esaurisce nella fonte contrattuale, ma si caratterizza per la costruzione di un «sistema strutturato di enti e fondi bilaterali che erogano i servizi e le prestazioni negoziati»³¹. Rispetto al più ampio concetto di "welfare contrattuale"³² a differenziare tale termine è quindi la presenza di strutturati sistemi bilaterali, spesso con un forte radicamento territoriale, che condividono numerosi tratti tipici con le forme di mutualismo che si sono sviluppate nel nostro Paese e che intervengono con particolare attenzione verso specifici ambiti. Per meglio muoversi nel campo dei sistemi bilaterali, può essere utile distinguere i principali soggetti che operano in quest'area, in merito alle diverse aree tematiche di riferimento, presentandone anche i principali riferimenti sul piano normativo e fiscale.

30. E. MASSAGLI, S. SPATTINI, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, p. 245.

31. *Ibidem*.

32. Definibile come «welfare che trae origine da un contratto, sia esso individuale o collettivo (nazionale, territoriale o aziendale)», *ivi*, p. 247.

In primo luogo, occorre considerare gli “enti bilaterali tipizzati”³³, ossia quegli enti istituiti e regolati dalla contrattazione collettiva, la quale attua una delega di norma di legge³⁴. Tra questi, spiccano innanzitutto i fondi di previdenza integrativa, e più nello specifico i fondi pensione di natura negoziale, istituiti per effetto di un contratto o accordo collettivo di lavoro (fondi negoziali). L’attività principale dei fondi consiste nell’erogazione di prestazioni pensionistiche complementari rispetto a quelle dei regimi previdenziali pubblici. Tali prestazioni vengono stabilite nell’atto costitutivo o nello statuto dei fondi, ma l’erogazione è in ogni caso subordinata al fatto che il lavoratore possieda i requisiti anagrafici e contributivi minimi fissati dalla legge per il regime generale pubblico gestito dall’INPS³⁵.

Per quanto riguarda il finanziamento di tali forme pensionistiche e il corrispondente regime fiscale, è necessario considerare il combinato disposto di alcune previsioni normative, al fine di individuare i precisi limiti individuati a livello normativo per la deducibilità dal reddito da lavoro dipendente. In primo luogo, il legislatore ha stabilito che i contributi versati dal lavoratore e dal datore di lavoro o committente alle forme di previdenza complementare sono deducibili dal reddito complessivo per un importo non superiore a 5.164,57 euro³⁶. Sulla base della già richiamata disciplina relativa al premio di risultato, emerge inoltre che, se tale versamento viene effettuato per scelta del lavoratore in sostituzione di tutto o parte del premio di risultato, l’esclusione dalla base imponibile non sarà soggetta a massimale (art. 1, commi 182-190, l. n. 208/2015).

33. Tale definizione viene operata da M. FAIOLI, *Gli enti bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano*, Working paper Fondazione Brodolini, 2018, n. 13, p. 15, che identifica tra gli “enti bilaterali tipizzati” (o “enti bilaterali teleologici o di scopo”) i fondi pensione, i fondi di assistenza sanitaria integrativa, i fondi interprofessionali e i fondi per il sostegno al reddito.

34. La quale fissa, pur con sistemi differenti a seconda dei casi, aspetti quali l’obbligo contributivo, le prestazioni, i modelli di costituzione e istituzione, gli schemi di governo, la vigilanza dei pubblici poteri e le regole di bilancio.

35. Cfr. d.lgs. n. 252/2005, che costituisce la normativa di riferimento principale sulla materia.

36. Cfr. art. 51, comma 2, lett. *h*, TUIR; art. 10, comma 1, lett. *e-bis*, TUIR; art. 8, comma 1, l. n. 252/2005.

Specifiche agevolazioni sono infine previste, con riferimento ai primi 5 anni di contribuzione, per i lavoratori di prima occupazione, ossia quei soggetti che alla data del 1° gennaio 2007³⁷ non risultavano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza obbligatoria³⁸.

Sempre nel campo degli “enti bilaterali tipizzati” rientrano anche i fondi di assistenza sanitaria integrativa. Ci si riferisce, con tale termine, sia ad enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente natura assistenziale di cui all’art. 51, comma 2, lett. a, TUIR sia, in misura assai minore, ai fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale ai sensi dell’art. 9 del d.lgs. n. 502/1992. Il filo conduttore che unisce queste due realtà è rappresentato dalla fonte istitutiva, individuabile nei contratti collettivi sottoscritti dai principali sindacati e dalle principali associazioni di categoria nei diversi settori.

A seconda della tipologia di fondi, variano tuttavia, seppur parzialmente, le regole che disciplinano il trattamento fiscale delle prestazioni. Per quanto riguarda i contributi versati ai fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) ai sensi dell’art. 9 del d.lgs. n. 502/1992, questi saranno deducibili dal reddito complessivo del contribuente fino ad un massimo di 3.615,20 euro e, in quanto tali, non costituiranno reddito da lavoro dipendente (art. 10, comma 1. lett e-ter, TUIR).

Con riferimento agli enti, casse e società di mutuo soccorso aventi esclusivamente natura assistenziale di cui all’art. 51, comma 2, lett. a, TUIR, il regime di base è il medesimo (deducibilità fino ad un limite massimo annuo di 3.165,20 euro e non concorrenza al reddito da lavoro dipendente), ma il legislatore impone alcune condizioni aggiuntive, per poter fruire delle agevolazioni: i contributi ai fondi

37. Si tratta della data di entrata in vigore del d.lgs. n. 252/2005, che rappresenta la principale norma di riferimento sulla materia.

38. Cfr. art. 8, comma 6, del d.lgs. n. 252/2005; circ. AE n. 70/E/2007.

dovranno essere versati in conformità di contratto, accordo o regolamento aziendale e gli enti e le casse saranno tenuti a destinare almeno il 20% delle erogazioni per prestazioni non comprese nei LEA (livelli essenziali di assistenza) garantiti dal SSN³⁹. I contributi che eccedano il limite di 3.165,20 euro, anche considerando cumulativamente versamenti a più fondi di natura diversa (ex art. 9 del d.lgs. n. 502/1992 e ex art. 51, comma 2, lett. a, TUIR) costituiscono reddito imponibile (art. 51, comma 2, lett. a, TUIR). Il limite di deducibilità dei 3.615,20 euro non viene comunque applicato qualora gli importi siano versati ai fondi per scelta del lavoratore in sostituzione, totale o parziale, del premio di risultato (art. 1, comma 184-bis, lett. b, l. n. 205/2015).

Infine, è presente un articolato sistema di enti bilaterali, istituiti dalla contrattazione collettiva, i quali possono svolgere un importante ruolo per l'erogazione di prestazioni di welfare rivolte ai lavoratori dei settori coperti dai contratti collettivi. In questo caso, il legame tra bilateralità e contrattazione collettiva appare maggiormente autonomo e meno vincolato al rispetto di precise indicazioni normative, se comparato con quanto previsto per i fondi di previdenza e assistenza sanitaria, dato che si tratta di forme di "bilateralità non tipizzata" che «attiene alla sfera di regolazione delle parti sociali, scaturisce dalla contrattazione collettiva e da questa stessa è interamente regolata»⁴⁰. Inoltre, il rapporto tra enti bilaterali e contrattazione collettiva può essere definito "biunivoco", in quanto, se da un lato è quest'ultima a dare vita agli enti bilaterali, dall'altro lato sono gli enti bilaterali, spesso, a rendere effettive le previsioni della stessa, istituzionalizzando relazioni sindacali altrimenti più deboli e incerte a livello decentrato⁴¹.

39. Rientrano in questo campo le prestazioni odontoiatriche, di assistenza sanitaria rivolta ai soggetti non autosufficienti e per prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio.

40. M. FAIOLI, *op. cit.*, p. 16.

41. L. BELLARDI, *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*, in L. BELLARDI, G. DE SANTIS, *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, 2011, p. 21.

La possibilità per gli enti bilaterali di erogare prestazioni di welfare va ricondotta sul piano normativo alla c.d. legge Biagi⁴², la quale, definendo tali enti come «sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro»⁴³ elenca le varie attività che possono svolgere. Entrando nel merito dei contenuti di tali attività, appare evidente lo spazio che viene assegnato agli enti anche in merito a prestazioni connesse alla protezione sociale dei lavoratori. Da un lato, viene esplicitamente indicata tra le funzioni la «gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito»⁴⁴. Dall'altro lato, con la formula aperta «ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o da altri contratti collettivi di riferimento»⁴⁵ viene lasciato agli enti un ampio spazio di intervento, con il solo limite del rispetto della legge e della contrattazione collettiva. Considerando l'esperienza italiana di enti bilaterali, nonché la già menzionata crescita delle forme di welfare promosse dalle parti sociali attraverso i tradizionali strumenti della rappresentanza, appare chiaro come all'interno di tale spazio possano consolidarsi in maniera importante anche le prestazioni di welfare bilaterale⁴⁶.

I nodi normativi e fiscali connessi all'erogazione di tali prestazioni appaiono tuttavia complessi e di centrale importanza ai fini della presente ricerca. In primo luogo, occorre capire se le somme erogate dagli enti bilaterali possano essere riconducibili al rapporto di lavoro.

42. D.lgs. n. 276/2003.

43. D.lgs. n. 276/2003, art. 2, lett. h.

44. *Ibidem*.

45. *Ibidem*.

46. Cfr. sul punto S. LEONARDI, *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in *DLRI*, 2004, p. 451, il quale sottolinea come l'esperienza italiana degli enti bilaterali abbia tradizionalmente riguardato, tra i punti principali, «la gestione mutualistica di prestazioni integrative di *welfare*» toccando temi quali il sostegno al reddito in caso di disoccupazione temporanea, la previdenza integrativa e l'assicurazione in caso di infortuni non di lavoro, nonché la gestione di «servizi sociali supplementari, determinati autonomamente dalla contrattazione collettiva fra le parti», quali ad esempio l'assistenza sanitaria integrativa, soggiorni turistici, borse di studio e cure termali.

In questo campo, un importante punto fermo è stato stabilito dalla specifica circolare del Ministero del lavoro del 2010⁴⁷, in cui vengono forniti chiarimenti in merito alla questione dell'obbligatorietà o meno del versamento contributivo agli enti bilaterali. In via generale, dal momento che non è obbligatoria l'iscrizione dei lavoratori all'ente di riferimento (nel rispetto del principio di libertà sindacale negativa⁴⁸), non è da ritenersi obbligatorio neppure il versamento dei contributi all'Ente bilaterale.

Tuttavia, nella prassi spesso accade che i CCNL, dopo aver istituito il sistema bilaterale, dispongano l'obbligatorietà non dell'iscrizione, quanto piuttosto del riconoscimento al lavoratore di "analoghe forme di tutela" qualora il datore non intenda aderire all'Ente. Operando questa disposizione aggiuntiva, l'autonomia collettiva riconosce al lavoratore un vero e proprio diritto contrattuale, che si concretizza quindi non nell'iscrizione all'Ente bilaterale, bensì nella possibilità di godere almeno delle medesime prestazioni offerte dalla bilateralità. Ne consegue un obbligo posto in capo al datore, che può essere adempiuto, per l'appunto, attraverso due modalità alternative, ossia l'iscrizione all'Ente bilaterale tramite il versamento contributivo, oppure, quale ulteriore opzione, l'erogazione di "analoghe forme di tutela". Queste si concretizzano, a seconda di quanto previsto dal CCNL, o nell'erogazione diretta da parte del datore di prestazioni equivalenti a quelle predisposte dalla bilateralità, o nella corresponsione di importi retributivi aggiuntivi, solitamente uguali o maggiori al versamento contributivo di adesione all'Ente bilaterale.

Una volta verificata la piena riferibilità delle misure erogate dall'ente bilaterale al rapporto di lavoro, occorre poi chiarire l'attuale regime fiscale delle prestazioni degli enti bilaterali. Sotto questo aspetto, va presa in considerazione la posizione dell'Agenzia delle Entrate, chiarita con la risposta n. 24 del 4 ottobre 2018.

47. Circ. Min. lav. n. 43/2010.

48. Da intendersi quale libertà da parte del singolo, datore o lavoratore, di non aderire ad alcuna organizzazione sindacale o assetto contrattuale, comprensivo di sistema bilaterale.

L’Agenzia ha stabilito che per determinarne il trattamento fiscale da applicare alle prestazioni erogate dagli enti bilaterali occorre seguire i principi generali che disciplinano la tassazione sui redditi, fissati dal TUIR. Qualora le misure introdotte rientrino tra le categorie reddituali previste dall’art. 6 del TUIR, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi, saranno soggette a tassazione; nel caso in cui invece le misure non siano inquadrabili nel già citato art. 6 non avranno rilevanza ai fini fiscali. Nel caso specifico di un’azienda, la discriminante sul trattamento fiscale si collegherà quindi all’inquadrabilità, o meno, delle misure erogate dall’ente come redditi di lavoro dipendente, o assimilabili, e alla relativa disciplina.

A questo punto, dopo la presentazione dei riferimenti normativi e fiscali in materia, appare necessario operare una ricognizione su come i diversi sistemi bilaterali si sviluppano nel settore del turismo.

3.1. Welfare bilaterale e settore del turismo

Per quanto riguarda nello specifico il settore del turismo, nel campo dell’assistenza sanitaria integrativa le disposizioni dei due contratti nazionali presi in considerazione (CCNL Pubblici esercizi e CCNL Turismo) riguardano due diversi fondi contrattuali. In merito alle aziende aderenti a Fipe-Confcommercio, il fondo di riferimento è il fondo Est, al quale aderiscono Confcommercio, Fipe, Fiavet, Feder-Distribuzione, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

In merito invece al sistema contrattuale di Federalberghi, occorre riferirsi al fondo Fast, di dimensioni notevolmente minori, vista la platea di potenziali aderenti maggiormente ristretta, i cui soci sono Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Al di là delle evidenti differenze dimensionali, lo schema di adesione per i lavoratori previsto contrattualmente è il medesimo. Sia nel CCNL Turismo che nel CCNL Pubblici esercizi, infatti, è prevista l’adesione automatica per via contrattuale per tutti i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, a cui si aggiunge la semplice facoltà di iscrizione per i lavoratori dipendenti assunti

con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi⁴⁹. Per quanto riguarda il CCNL Turismo, è previsto un contributo obbligatorio mensile di 10 euro a carico del datore di lavoro e 2 euro a carico del lavoratore, mentre con riferimento al CCNL Pubblici esercizi la quota mensile di iscrizione, dello stesso importo complessivo (12 euro), è a totale carico del datore di lavoro. In entrambi i casi, inoltre, le parti fissano precisi meccanismi che regolano i casi di omissioni contributive: nel CCNL Turismo viene evidenziato che le prestazioni sanitarie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore e che le quote di iscrizione all'assistenza sanitaria costituiscono parte integrante del trattamento economico. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento di tali contributi risulta responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito. Nel CCNL pubblici esercizi, invece, oltre alla precisazione sulla natura di "trattamento economico" delle quote all'assistenza sanitaria, viene fissata la corresponsione di un'indennità sostitutiva al lavoratore, di importo pari a 16 euro lordi mensili in caso di omessa contribuzione al fondo Est.

Al pari di quanto avviene nel settore del commercio, anche nei sistemi contrattuali facenti riferimento a Federalberghi e Fipe, è presente un regime differente per i quadri, che sono iscritti al fondo Qu.As, per il quale sono previsti importi di finanziamento e prestazioni di diverso tipo.

49. Cfr. art. 186, comma 8, del CCNL Pubblici esercizi del 2018; titolo VI, capo IX del CCNL Turismo del 2014, che sostituisce gli artt. 163, 164 e 165 del contratto nazionale del 2010.

Tabelle 3 e 4 – Previsioni della contrattazione collettiva in materia di assistenza sanitaria integrativa nel settore del turismo (CCNL Turismo e CCNL Pubblici Esercizi)

CCNL TURISMO	Fondo Fast Titolo VI, Capo IX	Adesione obbligatoria per i lavoratori dipendenti da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti. Contribuzione pari a 12 euro mensili (di cui 2 a carico del lavoratore).
CCNL TURISMO (Quadri)	Fondo Qu.A.S. Titolo VI, Capo IX	Adesione obbligatoria per i quadri compresi nella sfera di applicazione del contratto. Contribuzione pari a 340 euro annui a carico del datore di lavoro e di 50 euro annui a carico dei lavoratori.

CCNL PUBBLICI ESERCIZI	Fondo Est Art. 186	Adesione obbligatoria per i lavoratori dipendenti da aziende del settore assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale. Contribuzione pari a 12 euro mensili a carico del datore di lavoro.
CCNL PUBBLICI ESERCIZI (Quadri)	Fondo Qu.A.S. Art. 153	Adesione obbligatoria per i quadri compresi nella sfera di applicazione del contratto. Contribuzione pari a 340 euro annui a carico del datore di lavoro e di 50 euro annui a carico dei lavoratori.

Sul fronte della previdenza complementare, occorre invece fare riferimento a Fon.te, il fondo pensione negoziale al quale aderiscono Confcommercio, Federalberghi, Fipe, Faita, Fiavet sul lato datoriale e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil sul lato sindacale.

L'associazione al fondo avviene in via volontaria secondo il medesimo meccanismo per entrambi i CCNL. In caso di versamento di una misura minima – pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR – da parte del lavoratore, l'impresa sarà tenuta a versare anch'essa un contributo dello 0,55% calcolato sullo stesso importo⁵⁰.

Tabelle 5 e 6 – Previsioni della contrattazione collettiva in materia di previdenza complementare nel settore del turismo (CCNL Turismo e CCNL Pubblici Esercizi)

CCNL TURISMO	Fondo Fon.Te Art. 162	Contributo mensile dello 0,55% a carico dell'azienda e dello 0,55% a carico del lavoratore, da commisurare alla retribuzione assunta per la determinazione del TFR.
CCNL PUBBLICI ESERCIZI	Fondo Fon.Te Art. 185	Contributo mensile dello 0,55% a carico dell'azienda e dello 0,55% a carico del lavoratore, da commisurare alla retribuzione assunta per la determinazione del TFR.

50. Così infatti prevedono l'art. 185 del CCNL Pubblici Esercizi del 2018 e l'art. 162 del CCNL Turismo del 2010, al quale il rinnovo del 2014 non ha apportato modifiche sul punto.

Per quanto riguarda gli enti bilaterali di settore, il CCNL turismo e il CCNL Pubblici Esercizi al capo VI dei rispettivi testi pongono le linee guida per un riparto ordinato delle competenze tra enti bilaterali nazionali e enti bilaterali territoriali, introducendo anche i centri di servizio, che operano sempre a livello territoriale⁵¹. Inoltre, sulla scia di quanto avviene per il sistema di bilateralità regolamentato dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, facente capo a Confcommercio, grande attenzione è posta dalle parti relativamente al capitolo dedicato al finanziamento. Sia il CCNL turismo⁵² che il CCNL pubblici esercizi⁵³, oltre a stabilire una quota contrattuale, da ripartirsi tra azienda e lavoratore da assegnare al sistema di enti bilaterali, pari complessivamente allo 0,40% di paga base e contingenza, ribadiscono che, in caso di omesso versamento, le imprese saranno comunque obbligate a corrispondere ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione e rimarranno comunque obbligate verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate all'ente bilaterale. In questo caso, quindi, le prestazioni offerte dalla bilateralità rappresentano un vero e proprio diritto contrattuale del lavoratore. Sul piano operativo, al fianco di un ente nazionale centrale, ossia l'EBNT (Ente bilaterale nazionale del turismo), sono presenti 13 enti regionali, 2 enti settoriali Regionali, 2 enti Settoriali Provinciali e 34 enti territoriali⁵⁴.

51. Con riferimento al CCNL Turismo, si tratta degli artt. dal 18 al 25, come integrati dallo specifico protocollo sulla bilateralità sottoscritto dalle parti sociali del settore, allegato al rinnovo del CCNL del 2014. Per quanto riguarda invece il CCNL Pubblici Esercizi, gli articoli in materia sono quelli dal 20 al 25.

52. Cfr. art. 20, CCNL Turismo.

53. Cfr. art. 24, CCNL Pubblici Esercizi.

54. L'elenco è consultabile nella specifica sezione del sito dell'Ente bilaterale nazionale del turismo (www.ebnt.it) dedicata alla rete territoriale.

Tabelle 7 e 8 – Previsioni della contrattazione collettiva in materia di enti bilaterali nel settore del turismo (CCNL Turismo e CCNL Pubblici Esercizi)

<p>CCNL TURISMO</p>	<p>Ebnt Enti bilaterali territoriali Artt. 18 – 25</p>	<p>Finanziamento degli enti bilaterali attraverso un contributo globale in misura pari allo 0,40% di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p>
<p>CCNL PUBBLICI ESERCIZI</p>	<p>Ebnt Enti bilaterali territoriali Artt. 20 – 25</p>	<p>Finanziamento degli enti bilaterali attraverso un contributo globale in misura pari allo 0,40% di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore.</p>

4

Welfare aziendale
tramite l'ente bilaterale?
Ipotesi di modelli operativi

I modelli individuati dalle parti sociali per introdurre prestazioni di welfare all'interno delle realtà produttive oggetto della presente analisi, tuttavia, non si esauriscono nel quadro appena delineato, finora caratterizzato da sporadiche iniziative a livello di contrattazione territoriale, nonché dalle soluzioni “tipizzate” dei fondi di assistenza sanitaria e previdenza integrativa.

Un ampio insieme di misure può infatti essere individuato anche nell'ambito dei sistemi di “enti bilaterali” che operano, in via parallela, nel campo dei settori del commercio e del turismo nei diversi territori e che in molti casi introducono “pacchetti” di prestazioni e servizi assistenziali finalizzati a far fronte a specifici bisogni di protezione sociale da parte dei lavoratori.

La modalità di procedere, in questo caso, è la seguente: a erogare le prestazioni “per conto” del datore di lavoro, sarà direttamente l'ente bilaterale, a fronte di una specifica richiesta del lavoratore, da operarsi nelle forme indicate dai regolamenti degli enti. Per comprendere come si delinea nella pratica tale modello operativo, possono quindi essere presentati alcuni casi territoriali in cui queste pratiche sono particolarmente sviluppate.

Un primo valido esempio è rappresentato dal sistema di enti bilaterali del commercio e del turismo del territorio di Rovigo. Il regolamento 2022 dell'Ente bilaterale del terziario di Rovigo, costituito da Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, fa riferimento ad una serie di contributi che i lavoratori possono richiedere all'ente bilaterale⁵⁵.

Alcune prestazioni riguardano in primo luogo l'educazione e l'istruzione dei familiari dei lavoratori. A tal fine sono infatti previsti:

- un contributo “asilo nido” pari al 100% della spesa sostenuta per un massimo di 240 euro a figlio all'anno;

55. Il regolamento è reperibile sul sito dell'Ente bilaterale www.ebipro.it nell'apposita sezione dedicata ai servizi per i lavoratori.

- un contributo “testi scolastici” pari al 100% della spesa sostenuta fino ad un massimo di 150 euro a figlio all’anno per i testi scolastici delle scuole medie inferiori e superiori;
- un contributo “tasse universitarie” pari al 100% della spesa sostenuta per un massimo di 150 euro (a figlio) all’anno per i figli fino ai 26 anni di età.

Con l’obiettivo di sostenere la genitorialità, vengono poi introdotte due specifiche prestazioni, qualora il lavoratore presenti le certificazioni richieste sul punto:

- un “premio di natalità”, di 200 euro a figlio per i neo-genitori, da richiedere entro 60 giorni dalla nascita, adozione o affidamento del figlio;
- il contributo *ad hoc* a sostegno delle “spese sanitarie per i figli disabili”, di importo pari a 500 euro l’anno.

Di particolare rilievo è poi la soluzione introdotta per sostenere economicamente i lavoratori colpiti da malattia grave (attestata da apposito certificato), a fronte della mancata percezione del reddito da lavoro. In questo caso, è possibile richiedere, entro 60 giorni dal termine dell’aspettativa non retribuita, un contributo di 7 euro al giorno per massimo 60 giorni di aspettativa non retribuita, fino a raggiungere un importo massimo di 420 euro lordi.

Infine, nell’ambito delle prestazioni dedicate ad attività ricreative/ tempo libero, viene introdotta una specifica misura rimborsuale per gli abbonamenti a società sportive sottoscritti dai dipendenti, per un importo massimo di 150 euro l’anno.

Le prestazioni saranno erogate seguendo una graduatoria sulla base della data e dell’ora di presentazione delle domande, nei limiti degli stanziamenti deliberati per gli stessi titoli.

Lo stesso schema di prestazioni è previsto anche dal regolamento dell'ente bilaterale del turismo, costituito da Federalberghi Veneto, Fipe Venezia, Fiavet Veneto, Fata Veneto Rovigo e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. L'unica differenza è costituita dall'assenza del contributo "tasse universitarie" e dell'importo per i lavoratori colpiti da malattia grave.

Altri sistemi bilaterali prevedono il medesimo pacchetto di prestazioni, pur con differenze relative agli importi e con specifiche misure aggiuntive, che può essere utile menzionare per avere un quadro più completo degli strumenti di "welfare" che possono essere diffusi nei contesti di lavoro per mezzo della bilateralità. Sul piano del supporto ai lavoratori con figli, si possono citare gli specifici rimborsi introdotti da Ebit Lazio⁵⁶ per le spese di attività sportiva sostenute per i figli a carico⁵⁷, così come quelli introdotti dall'Ente bilaterale del terziario di Vicenza⁵⁸, volti a supportare sul piano economico i lavoratori con figli nell'iscrizione di questi ultimi ai centri estivi⁵⁹ e dell'Ente bilaterale terziario commercio e servizi della Provincia di Venezia⁶⁰, finalizzati all'acquisto di buoni mensa per i figli che

-
56. Ente bilaterale terziario del Lazio, costituito pariteticamente dalle associazioni territoriali di Confcommercio Roma, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs di Roma e Lazio. Il regolamento relativo alle prestazioni di welfare è reperibile sul sito dell'Ente www.ebitlazio.it, nella specifica sezione dedicata ai servizi di welfare.
 57. Si tratta nello specifico del rimborso di un importo pari al massimo a 300 euro per le spese di iscrizione ad attività sportive sostenute per i figli a carico.
 58. Ente bilaterale del settore terziario della Provincia di Vicenza costituito pariteticamente da Confcommercio e da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil. Il regolamento relativo alle prestazioni di welfare è reperibile sul sito dell'Ente www.entebilateralevi.it nella specifica sezione dedicata ai servizi di welfare.
 59. Si tratta nello specifico di un rimborso, di importo massimo pari a 100 euro per ogni figlio a carico, a titolo di partecipazione alle spese di iscrizione dei figli a centri estivi.
 60. Ente bilaterale del terziario, commercio e servizi della Provincia di Venezia costituito pariteticamente dalle associazioni dei datori di lavoro aderenti a Confcommercio e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Il regolamento relativo alle prestazioni di welfare è reperibile sul sito dell'Ente www.ebiterziariove.it nella specifica "area lavoratori".

frequentano le scuole elementari a tempo pieno⁶¹. Sempre nell'ottica del sostegno alla genitorialità, di particolare rilievo è quanto prevede l'ente bilaterale di Vicenza, che in caso di astensione dal lavoro del genitore durante i primi tre anni di vita del bambino, per malattia del figlio certificata da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, riconoscerà al lavoratore/lavoratrice, per un massimo di 5 giorni lavorativi nell'anno, una indennità risarcitoria pari alla retribuzione persa al lordo delle eventuali ritenute di legge.

La medesima logica viene seguita anche dagli enti bilaterali del commercio e del turismo della provincia di Cuneo⁶², che riconoscono un contributo *una tantum* di € 500,00 lordi alla lavoratrice/lavoratore che richieda e fruisca del periodo di congedo parentale (maternità facoltativa), anche in seguito ad adozione, per almeno 90 giorni continuativi entro la data del compimento dell'anno di vita del bambino⁶³.

Le tutele possono poi estendersi al piano sanitario, come evidenziato nel caso dell'ente bilaterale di Venezia, in cui i lavoratori possono ottenere il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di apparecchi ortodontici, per i figli di età inferiore a 14 anni e di parafarmaci (prodotti che non sono fiscalmente detraibili, senza obbligo di

61. L'Ente riconosce infatti un contributo fino all'importo di 200 euro lordi per l'acquisto di buoni mensa per i figli che frequentano le scuole elementari a tempo pieno.

62. Ente bilaterale territoriale del settore commercio della Provincia di Cuneo, costituito pariteticamente da Confcommercio Imprese per l'Italia della provincia di Cuneo e le Organizzazioni Sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Ente bilaterale territoriale del settore turismo della Provincia di Cuneo, costituito pariteticamente da Associazione Albergatori Esercenti Operatori Turistici della provincia di Cuneo – Confcommercio e le organizzazioni sindacali provinciali Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. L'elenco dei contributi dello specifico fondo di sostegno al reddito previsti con le stesse modalità da entrambi gli enti è reperibile sul sito degli enti www.entibilaterali.cn.it nella specifica sezione "fondo di sostegno".

63. Il contributo potrà essere riconosciuto una sola volta all'anno per nucleo familiare e non spetterà in caso di reddito ISEE superiore a € 40.000,00.

ricetta) acquistati presso una farmacia o parafarmacia⁶⁴, nonché nel caso degli enti di Cuneo, che introducono un contributo (di importo massimo di 300 euro lordi) per sostenere i lavoratori nelle spese per visite mediche specialistiche o per prestazioni di diagnostica nei confronti di figli aventi età inferiore agli 11 anni.

Da segnalare sono inoltre i pacchetti di misure legati a forme di trasporto collettivo⁶⁵, nonché ad attività ricreative/legate al tempo libero dei lavoratori e dei propri familiari. In questo ambito, si può citare ad esempio lo specifico “Bonus Cultura” dell’ente bilaterale di Vicenza, di importo pari a 50 euro, volto a rimborsare le spese sostenute per l’ingresso a musei e siti patrimonio artistico dell’Unesco, nonché, con riferimento ai figli dei lavoratori, i rimborsi previsti nel territorio di Cuneo per attività sportive e didattiche proposte dalla scuola che comportino spese aggiuntive a carico delle famiglie.

Infine, un discorso a parte va riservato agli specifici contributi sulla digitalizzazione introdotti nell’ultimo periodo da parte degli enti bilaterali. Tali sussidi, la cui diffusione ha subito un notevole incremento nel corso del 2021, sono stati rinnovati in alcuni casi anche nel corso del 2022, come nel caso dell’Ente bilaterale della Provincia di Venezia, che introduce un contributo *ad hoc* per le spese sostenute per l’acquisto di pc/tablet oppure per dotarsi di connessione Internet o migliorare quella già in possesso⁶⁶.

64. Si tratta, rispettivamente, di un sussidio di importo massimo di 300 e 100 euro lordi.

65. Si veda ad esempio il sussidio erogato dall’Ente bilaterale terziario commercio e servizi della Provincia di Venezia per l’acquisto dell’abbonamento al trasporto pubblico da parte dei lavoratori dipendenti, nonché il contributo degli enti bilaterali di Cuneo finalizzato a sostenere le spese di trasporto per figli che frequentano la scuola dell’infanzia, la scuola primaria (elementare) e la scuola secondaria di primo grado (scuola media) e la scuola secondaria superiore.

66. Nello specifico, si tratta di un contributo, da riconoscersi ad un solo componente del nucleo familiare, pari ad un massimo di 300,00 euro lordi annui per l’acquisto di un PC o tablet oppure pari ad un massimo di 100,00 euro lordi annui per l’attivazione di una connessione Internet.

Quello appena presentato è solo un esempio, che dimostra anche per il 2022 il successo di tale iniziativa, dato che alla data del 21 febbraio 2022 le risorse stanziata a tal fine con l'apposito fondo sono state esaurite, per l'ampio numero di richieste pervenute. Si tratta di un'importante conferma, che giunge dopo che i dati sull'utilizzo dei voucher digitali multi-spesa già avevano dimostrato la centralità di tali prestazioni per le famiglie italiane, a fronte delle esigenze personali e familiari connesse alle nuove modalità di lavoro e didattica "imposte" dalla situazione pandemica⁶⁷.

67. Cfr. M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 91; M.S. FERRIERI CAPUTI, E. MASSAGLI, *Welfare aziendale e DaD: un "via libera" che deve andare oltre la pandemia*, in *Boll. ADAPT*, 7 giugno 2021, n. 22, in cui viene evidenziato che «proprio i mesi più difficili della crisi da Covid-19 avevano mostrato agli operatori del welfare quanto fosse urgente l'acquisto di dispositivi tecnologici per le molte famiglie italiane che hanno accesso ad una qualche forma di welfare aziendale: a questo scopo sono stati utilizzati quasi la metà dei voucher digitali multi-spesa con soglia economica ampliata a 516,46 euro in ottemperanza al c.d. decreto agosto del 2020 (soglia recentemente confermata valida dal Legislatore anche per il 2021)».

Tabella 9 – Principali misure di welfare previste dagli enti bilaterali territoriali nei settori del commercio e del turismo, classificate per categorie di prestazioni

Assistenza sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - rimborsi per le spese sostenute per l'acquisto di apparecchi ortodontici per i figli - rimborsi per l'acquisto di parafarmaci - contributi a sostegno delle spese sanitarie per i figli disabili - contributi per visite mediche specialistiche o prestazioni di diagnostica dei figli
Educazione/istruzione	<ul style="list-style-type: none"> - contributi per l'iscrizione dei figli a istituti scolastici/universitari - contributi per le spese sostenute per l'acquisto di materiale didattico per i figli - sussidi per acquisto buoni mensa - sussidi per l'iscrizione dei figli ai centri estivi
Conciliazione vita-lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - premio di natalità - sussidi per i lavoratori colpiti da malattia grave - sussidi in caso di astensione dal lavoro per malattia dei figli - contributi <i>una tantum</i> in caso di fruizione del congedo parentale
Attività ricreative/tempo libero	<ul style="list-style-type: none"> - rimborsi degli abbonamenti a società sportive sottoscritti dai dipendenti per sé o per i figli a carico - rimborsi delle spese sostenute per l'ingresso a musei/siti Unesco
Trasporto collettivo	<ul style="list-style-type: none"> - sussidi per l'acquisto dell'abbonamento al trasporto pubblico da parte dei dipendenti - contributo alle spese di trasporto dei figli che frequentano istituti scolastici
Buoni acquisto	<ul style="list-style-type: none"> - contributi per la digitalizzazione finalizzati all'acquisto di dispositivi tecnologici/dotazione di connessione Internet



5

Welfare bilaterale vs
welfare aziendale:
un dualismo da superare

I casi territoriali presentati rappresentano sicuramente un valido esempio di come, attraverso la bilateralità, possa essere introdotto un vasto raggio di misure volte alla protezione sociale dei lavoratori.

A fronte di contesti produttivi, quali quelli considerati, caratterizzati da una forte dispersione produttiva e da uno scarso radicamento del sindacato nei luoghi di lavoro, è proprio la costruzione di questo sistema di organi misti territoriali a fare da idoneo contrappeso⁶⁸, rafforzando il ruolo delle parti sociali⁶⁹ nella promozione di tutele effettive per i soggetti da esse rappresentati.

Sotto questo aspetto, le prassi dei settori del commercio e del turismo paiono porsi in linea di continuità con le prime esperienze portate avanti negli anni nel settore edile e in quello artigiano, che, seppur con sfumature diverse, mostrano alcuni elementi in comune con il contesto del quale ci si sta occupando in questa sede: difficoltà del sindacato di “entrare” all’interno delle imprese, forte polverizzazione del tessuto imprenditoriale, occupazione tendenzialmente instabile, ricambio continuo della forza lavoro, forte diffusione di forme di lavoro atipico e irregolare⁷⁰.

Spostando l’attenzione sul piano operativo, tuttavia, l’analisi delle pratiche fa emergere in maniera evidente le profonde criticità legate al regime fiscale delle diverse prestazioni corrisposte dagli enti bilaterali.

Come si è anticipato in diversi passaggi della ricerca, l’Agenzia delle Entrate, negli anni, ha avuto modo di esprimersi in più occasioni su questo punto.

68. G. ZILIO GRANDI, *Enti bilaterali e problemi di rappresentanza sindacale nella legge delega n. 30/2003*, in *LD*, 2003, p. 187.

69. Cfr. C. CESTER, *Il futuro degli enti bilaterali: collaborazione e antagonismo alla prova della riforma del mercato del lavoro*, in *LD*, 2003, p. 212, che parla in questi termini di una «funzione di coagulo della rappresentanza» operata dagli enti bilaterali.

70. P. TOMASSETTI, *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in *VTDL*, 2018, p. 759.

Il parere dell’Agenzia, esposto con la circolare n. 24 del 4 ottobre 2018 e ribadito da ultimo con la risoluzione n. 54/E del 25 settembre 2020⁷¹, segnala in maniera molto chiara che per decretare il regime fiscale applicabile alle prestazioni degli enti bilaterali, occorre seguire i principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi.

Saranno quindi assoggettate a tassazione le prestazioni inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall’art. 6 del TUIR, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di tali redditi. Nel caso in cui invece queste non siano riconducibili alle categorie indicate dalla stessa disposizione, saranno esenti da tassazione.

Applicando tale ragionamento ad alcune tra le singole prestazioni erogate dagli enti bilaterali che sono state presentate nel precedente paragrafo, emerge tuttavia come questa posizione dell’Agenzia delle entrate determini un regime fiscale diverso per tali misure rispetto a quello previsto nel caso in cui le stesse fossero introdotte direttamente dalle aziende, per mezzo di un piano di “welfare aziendale”.

Un chiaro esempio della mancata equiparazione sul piano fiscale e contributivo tra i due regimi viene fornito dalle prestazioni erogate per supportare economicamente i lavoratori nelle spese legate all’iscrizione dei figli alla scuola dell’infanzia e agli istituti scolastici e universitari, che come si è visto possono assumere diverse forme (quali ad esempio contributi asilo nido/testi scolastici/tasse universitarie). Come precisato dalla stessa Agenzia delle Entrate con la circolare 28/E del 15 giugno 2018, tali prestazioni rientrano nella

71. In cui l’Agenzia, con riferimento a un’istanza di interpello relativa alle prestazioni erogate da un ente bilaterale di categoria, ha ribadito che, per quanto riguarda «il trattamento fiscale delle prestazioni assistenziali erogate da un ente bilaterale, la scrivente ha più volte precisato che esso deriva dall’applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi, ovvero le predette prestazioni risulteranno assoggettate a tassazione sempreché inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall’articolo 6 del Tuir, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi».

definizione di “borse di studio”, che ricomprende «i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell’ambito scolastico».

Applicando i principi generali della tassazione sulle “borse di studio”, si nota come queste abbiano rilevanza fiscale. Ai sensi di quanto indicato dall’art. 50, comma 1, lett. c, del TUIR, sono infatti assimilate ai redditi di lavoro dipendente anche «le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da un rapporto di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante». Nel caso in questione, appare evidente come i soggetti che erogano le prestazioni (i diversi enti bilaterali territoriali) e i soggetti beneficiari (i lavoratori che ne fanno richiesta) non sono legati da rapporto di lavoro dipendente, e pertanto vada applicata la tassazione piena, secondo le regole previste dal TUIR in materia di redditi da lavoro dipendente.

La questione problematica riguarda il fatto che se le medesime prestazioni, qualificate come borse di studio, fossero state erogate direttamente dall’azienda, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa sul c.d. “welfare aziendale”, risulterebbero interamente deducibili. Secondo quanto previsto dall’art. 51, comma 2, lett. f-bis, del TUIR, infatti, le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità o a specifiche categorie dei dipendenti per borse di studio a favore dei propri familiari non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente⁷².

72. Cfr. art. 51, comma 2, TUIR «Non concorrono a formare il reddito: lett. 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».

La modalità organizzativa individuata per l'erogazione delle prestazioni, ossia il passaggio dall'ente bilaterale, diventa quindi l'elemento "discriminante" che porta all'applicazione di un regime fiscale più sfavorevole, che mostra criticità sia sul piano logico che sul piano tecnico.

Sotto il primo aspetto, emerge in maniera evidente come prestazioni di questo tipo appaiano maggiormente assimilabili a misure di "welfare aziendale", nel senso di prestazioni non soggette a tassazione, rispetto ad altre disposizioni analizzate, quali ad esempio il premio per la nascita del figlio e i contributi per malattia del lavoratore. Eppure, seguendo i principi di tassazione dell'art. 6 del TUIR, queste ultime prestazioni non hanno rilevanza fiscale, a differenza delle borse di studio⁷³. Sul piano tecnico, invece, si è già ampiamente argomentato (si veda *supra* § 3) sulla riconducibilità delle somme erogate dall'ente al rapporto di lavoro, alla luce del fatto che l'azienda versa uno specifico contributo all'ente affinché il lavoratore possa usufruire di determinate prestazioni.

Pertanto, il riferimento normativo più coerente con queste prestazioni dell'ente, non sembrerebbe tanto quello prospettato attualmente dall'Agenzia delle Entrate, ossia l'art. 50 del TUIR, riguardante i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e quindi soggetti a tassazione.

Apparirebbe invece adeguata una nuova chiave interpretativa che ricollegghi tali prestazioni alla disciplina dell'art. 51, che si riferisce alla determinazione del reddito di lavoro dipendente e riconosce, entro determinate condizioni, specifiche eccezioni al principio di omni-comprendività del reddito. Il caso del comma 2, lett. *f*, rappresenta appunto uno di questi casi⁷⁴.

73. M.S. FERRIERI CAPUTI, *Welfare bilaterale, dall'ente al lavoratore passando per l'azienda. La posizione (problematica) dell'Agenzia delle Entrate (Risposta n. 24/2018)*, in *Boll. ADAPT*, 19 novembre 2018, n. 40.

74. *Ibidem*.

La questione, se si guarda ai possibili risvolti pratici, allo stato attuale rischia di generare una situazione di debolezza della bilateralità, dato che i datori di lavoro, al fine di riconoscere le stesse prestazioni contenendo i propri costi, potrebbero scegliere di non iscriversi all'ente bilaterale per assolvere l'obbligo contrattuale, implementando in alternativa un piano di welfare aziendale unilaterale. Si tratta chiaramente di una scelta legittima, considerando la prassi di molti CCNL, i quali non dispongono direttamente l'obbligatorietà dell'iscrizione, quanto l'obbligo di riconoscere analoghe forme di tutela o la corresponsione di un importo retributivo aggiuntivo in caso di mancato pagamento della quota di iscrizione. Allo stesso tempo, però, nel caso in cui si diffondano prassi di questo tipo, il rischio è quello di indebolire quei sistemi bilaterali che, come si è visto, rappresentano non solo meri erogatori di servizi, ma anche sedi istituzionali di confronto, volte a costruire un «governo paritetico dell'intero mercato del lavoro»⁷⁵. Un danno che si ripercuoterebbe in primo luogo sulle aziende di piccole dimensioni (l'ampia maggioranza delle realtà nel mondo del commercio e del turismo), che spesso non hanno le strutture adeguate a supportare i costi e le procedure di processi autonomi e non “mediati” dagli organismi bilaterali.

75. P. TOMASSETTI, *op. cit.*, p. 759.

6

Welfare aziendale,
contrattuale e bilaterale:
l'integrazione possibile per
il tramite degli enti bilaterali

Sulla base di quanto emerso nelle varie parti della presente ricerca, possono essere portate avanti alcune riflessioni conclusive, incentrate sul ruolo che le parti sociali possono giocare, nei prossimi anni, per un maggiore sviluppo di un sistema di tutele capace di adattarsi alle crescenti esigenze dei lavoratori del settore del turismo. Come si è ampiamente avuto modo di evidenziare, parlare di “welfare” all’interno di queste realtà significa principalmente analizzare un vasto insieme di soluzioni portate avanti a livello territoriale dai diversi enti bilaterali istituiti e gestiti in maniera paritetica da associazioni datoriali e organizzazioni sindacali dei lavoratori. Una modalità peculiare e fortemente ancorata alla tradizione e al sistema di relazioni industriali del settore, che segue la scia di altre realtà (*in primis* il mondo edile e artigiano) e appare meno influenzata dalle più recenti modalità di sviluppo delle pratiche di welfare aziendale, implementate direttamente dalle strutture aziendali (spesso senza un reale coinvolgimento del sindacato)⁷⁶ con l’affidamento diretto degli aspetti gestionali ai principali provider di welfare aziendale.

Per questo motivo, appare innanzitutto auspicabile un intervento del legislatore che faccia fronte alle criticità relative alla disciplina tributaria, che come si è visto (*supra* § 5), allo stato attuale limita in alcuni campi le opportunità di sviluppo di quello che resta lo «strumento principale di co-gestione e innovazione del welfare attraverso le relazioni industriali»⁷⁷. Un intervento diretto da parte del legislatore, attraverso la leva fiscale, appare oggi necessario per fornire un quadro normativo più chiaro e maggiormente incentivante nei confronti delle prestazioni erogate dagli enti bilaterali, che come si è

76. Cfr. D. COMANDÉ, *Il nuovo welfare contrattuale nei negoziati collettivi nazionali: stato dell’arte e criticità*, in *RDSS*, 2017, p. 821, in cui l’A. sottolinea che «nella contrattazione aziendale esistono molti casi in cui l’accordo aziendale si limita a rimandare ai piani di welfare definiti unilateralmente o comunque al di fuori delle dinamiche di scambio tra le parti sociali».

77. M.S. FERRIERI CAPUTI, *op. cit.* Sul punto si veda anche M. TIRABOSCHI, *Bilateralismo e enti bilaterali: la nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R. CARAGNANO, E. MASSAGLI (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, 2013, n. 8, pp. 645 ss.

visto nelle pagine precedenti, stanno toccando sempre più aspetti riguardanti le esigenze di protezione sociale dei lavoratori. Il tempo appare quindi opportuno per concretizzare, attraverso una legislazione “promozionale” rispettosa dell’autonomia delle parti sociali, un’armonizzazione delle discipline relative al “welfare aziendale” e al “welfare bilaterale”, che nella prassi si tradurrebbe nell’“apertura” dei commi 2 e 3 dell’art. 51 anche alle misure introdotte dagli enti bilaterali, al fine di uniformare i regimi e porre fine alla situazione di incertezza normativa che ha portato a un costante intervento dell’Agenzia delle entrate in sede interpretativa.

Nell’attesa di un intervento chiarificatore del legislatore, ciò su cui possono lavorare sin da subito le parti sociali è uno sviluppo autonomo delle soluzioni condivise, affinché la bilateralità continui a offrire misure “competitive” anche nel campo del welfare, rispetto alle parallele soluzioni aziendali, senza perdere i propri tratti caratterizzanti: legame con il territorio, adattabilità alle peculiari esigenze del settore, capacità di raggiungere un’ampia platea di imprese e di tipologie di lavoratori. Da questo punto di vista, il quadro delle soluzioni mappate nel capitolo 4 mostra come questo processo sia in atto in numerose aree provinciali e regionali, anche se ogni territorio pare seguire una propria logica di implementazione delle misure, senza che vi sia una linea comune d’azione. In questi termini, ciò che appare auspicabile è l’instaurazione di una virtuosa “concorrenza al rialzo” tra i diversi sistemi territoriali, che dovranno essere capaci di innovare costantemente le soluzioni di protezione sociale. Si tratta di un passaggio necessitato, per far fronte in maniera efficace alle principali questioni che sono alla base della crescente ibridazione tra forme di welfare pubblico e privato nel campo dei sistemi di protezione sociale: da un lato, l’accrescimento dei bisogni (reali o percepiti) della società, dall’altro l’emersione di sempre più forti ed estese istanze di autodeterminazione per l’accesso a prestazioni o servizi calibrati su esigenze del tutto personali⁷⁸.

78. M. CINELLI, *Pubblico, privato e Costituzione nelle attuali dinamiche della previdenza*, in *RDSS*, 2017, n. 3, p. 410.

Da questo punto di vista, di particolare interesse appare il successo di misure quali il contributo per la digitalizzazione introdotto da alcuni enti territoriali, che mostra bene come alcune prestazioni (quali appunto i contributi per l'acquisto di dispositivi tecnologici) associate in via generale a una dimensione prettamente "consumistica", possano in determinate situazioni (quale è stata la fase di emergenza sanitaria) risultare maggiormente ancorate a bisogni di natura sociale dei lavoratori e dei loro familiari.

Una rilevanza "sociale" che, per quanto riconosciuta dal legislatore e dall'Agenzia delle Entrate solo parzialmente⁷⁹, in alcuni contesti territoriali è stata colta dalle parti sociali.

Alcuni esempi dimostrano peraltro come, in determinati casi, questo processo di "disallineamento" tra soluzioni aziendali/bilaterali e prassi interpretativa dell'Agenzia delle entrate possa essere soggetto a correzioni di rotta, anche alla luce di una particolare diffusione delle misure oggetto di discussione: proprio nell'ambito dell'emergenza sanitaria, si è osservato l'intervento dell'Agenzia delle entrate, che ha ricondotto i premi versati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti, a seguito della stipula di polizze a copertura del rischio di contrarre il Covid19, nell'ambito delle polizze aventi per oggetto il rischio di gravi patologie, di cui alla lett. *f-quater* dell'art. 51, comma 2 del TUIR⁸⁰.

79. Si veda sul punto M.S. FERRIERI CAPUTI, E. MASSAGLI, *Welfare aziendale e DaD: un "via libera" che deve andare oltre la pandemia*, cit., in cui gli A. nel presentare la ris. AE n. 37 del 27 maggio 2021, spiegano come l'Agenzia delle Entrate abbia inteso ricomprendere dispositivi quali pc, laptop e tablet tra le opere con finalità di educazione e istruzione di cui alle lett. *f* e *f-bis*, art. 51, comma 2, del TUIR, solo nel caso in cui questi siano stati utilizzati per la formazione a distanza.

80. *Ibidem*. Sul punto si veda anche M. DALLA SEGA, *Fondi sanitari integrativi: un ruolo decisivo nel superamento dell'emergenza Covid-19*, in *Ipsa Quotidiano*, 30 settembre 2020.

L'agenzia ha così fornito un valido riferimento normativo-fiscale a un fenomeno particolarmente esteso nelle prassi contrattuali⁸¹ ampliando il campo delle agevolazioni fiscali in materia sanitaria.

Una riflessione conclusiva può essere infine dedicata alla funzione che gli enti bilaterali possono svolgere per rafforzare il ruolo degli ulteriori attori del welfare bilaterale nel settore, ossia i fondi di previdenza e di assistenza sanitaria integrativa.

Come si è osservato nella specifica sezione, tali fondi sono al centro di un importante processo di valorizzazione da parte della contrattazione collettiva a livello nazionale, come testimoniato dall'introduzione dei meccanismi incentivanti previsti dai vari CCNL. Eppure, volgendo uno sguardo complessivo agli ultimi dati sulla materia, si nota come in entrambi i campi permangano alcune criticità operative.

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, se si considerano i 1.874.054 iscritti del fondo Est⁸² e i circa 40.000 aderenti al fondo Fast⁸³, rispetto all'ampia platea di lavoratori a cui sono applicati i CCNL Confcommercio, Fipe-Confcommercio e Federalberghi⁸⁴,

81. Cfr. M. DALLA SEGA, S. SPATTINI, *Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, 2020, pp. 130 ss.

82. Tale dato riferito al numero di iscritti è presentato da CENTRO STUDI E RICERCHE DI ITINERARI PREVIDENZIALI (a cura di), *Ottavo Report Annuale. Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2020*, p. 85. Il Report, nel presentare i dati, si riferisce ai Fondi che nel rispetto del principio di trasparenza della gestione, rendono pubblici i bilanci sulle rispettive pagine web o quantomeno comunicano i dati statistici caratteristici.

83. Tale dato è stato ricavato da interviste ad operatori del settore, portate avanti nell'ambito delle attività di ADAPT sul welfare aziendale. Il fondo Fast non è infatti ricompreso nell'analisi citata nella precedente nota.

84. La già citata indagine congiunta INPS-Cnel, con i dati relativi al 2018, presenta una platea di 2.404.736 lavoratori a cui è applicato il CCNL Confcommercio, 993.743 lavoratori a cui è applicato il CCNL Federalberghi e di 399.483 lavoratori a cui è applicato il CCNL Fipe-Confcommercio.

appare evidente come, nonostante i meccanismi obbligatori di adesione per i lavoratori a tempo indeterminato, il sistema fatichi ancora a rappresentare un vero e proprio “secondo pilastro” sul piano sanitario per i settori considerati. Il tema delle basse adesioni assume contorni ancora più marcati se si considera l’ambito della previdenza complementare: i dati del 2020 riferiscono che gli iscritti al fondo Fon.te fossero 235.154, in crescita del 3,02% rispetto ai 228.267 del 2019⁸⁵, ma comunque ben al di sotto rispetto all’ampio potenziale di aderenti relativo al campo di applicazione del fondo⁸⁶.

La sfida per gli enti bilaterali, in questo specifico campo, potrebbe quindi essere quella di favorire un maggiore raccordo con tali organismi, proponendosi come “facilitatori” tra aziende e fondi, non solo attraverso un supporto nelle attività burocratiche relative all’iscrizione ai fondi dei lavoratori, ma anche mediante l’introduzione di meccanismi che favoriscano nel concreto l’adesione di una più ampia platea di soggetti, con particolare attenzione alle fasce più deboli della popolazione lavorativa. Sotto questo aspetto, qualche spunto sull’instaurazione di queste forme di dialogo tra i diversi organismi bilaterali può essere preso da due esperienze di settori diversi. In primo luogo, sul piano della previdenza complementare, il caso del CCNL Somministrazione mostra come l’ente bilaterale di settore possa farsi carico della quota associativa annua da versare al fondo di previdenza complementare (che anche in questo caso è il fondo Fon.te) da parte dei lavoratori somministrati a tempo determinato e indeterminato, oltre che di uno specifico contributo forfetario aggiuntivo che varia a seconda della durata delle missioni dei lavoratori⁸⁷.

85. CENTRO STUDI E RICERCHE DI ITINERARI PREVIDENZIALI (a cura di), *op. cit.*, p. 35.

86. Il dato emerge ancora di più se si considera come fondi dal bacino potenziale di iscritti minore, quale il fondo Cometa, riferito al settore della metalmeccanica, raggiungono un numero di aderenti maggiore (444.811 per il 2020).

87. Cfr. art. 10 CCNL per la categoria delle agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto il 15 ottobre 2019 da Assolavoro e Cgil, Cisl, Uil, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil e Uiltemp.

Per quanto riguarda invece l'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, nel caso del CCNL Studi Professionali si nota come, attraverso un intervento diretto dell'ente bilaterale di settore Ebipro siano state estese anche ai liberi professionisti (datori di lavoro e non) forme di assistenza sanitaria precedentemente garantite in via esclusiva ai lavoratori subordinati attraverso il fondo di assistenza sanitaria contrattuale Cadiprof. Sul piano pratico, da un lato Cadiprof continua a mantenere il suo ruolo centrale per fornire tutele sul piano sanitario ai lavoratori dipendenti. Dall'altro lato, per mezzo della costituzione di una gestione autonoma e separata presso Ebipro viene perseguito l'obiettivo di estendere le prestazioni sanitarie a una più ampia platea di lavoratori, al di fuori della tradizionale area del lavoro subordinato.

Quelli appena presentati sono casi specifici, che fanno riferimento a dinamiche settoriali e sistemi di relazioni sindacali differenti, per quanto in alcuni casi caratterizzati dagli stessi attori sindacali⁸⁸ o dai medesimi enti⁸⁹. Tuttavia, l'elemento comune che emerge è il fatto che, attraverso un'azione sinergica dei diversi organismi bilaterali, vengono portate avanti azioni comuni per estendere i meccanismi di tutela a una più ampia platea di lavoratori. Si tratta di una sfida che anche le parti sociali del turismo possono perseguire, facendo crescere ulteriormente sistemi bilaterali già ampiamente sviluppati attorno a una «rinnovata concezione del welfare bilaterale, articolata in termini universalistici»⁹⁰ e attenta alle peculiarità dei contesti produttivi.

88. Come nel caso del CCNL Studi professionali, sottoscritto da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil.

89. È infatti il fondo Fon.te ad essere oggetto delle politiche contrattuali in materia di previdenza complementare del CCNL Somministrazione.

90. P. TOMASSETTI, *op. cit.*, p. 759.

7

Bibliografia

- BAVARO V., *Sulla prassi e le tendenze delle relazioni industriali decentrate in Italia (a proposito di un'indagine territoriale)*, in *DRI*, 2017, n. 1
- BELLARDI L., *Le istituzioni bilaterali tra legge e contrattazione collettiva: note di sintesi e prospettive*, in L. BELLARDI, G. DE SANTIS, *La bilateralità tra tradizione e rinnovamento*, Franco Angeli, 2011
- BELLARDI L., *Contrattazione territoriale ed enti bilaterali: alcune osservazioni*, in *LI*, 1997, n. 1
- CENTRO STUDI E RICERCHE DI ITINERARI PREVIDENZIALI (a cura di), *Ottavo Report Annuale. Investitori istituzionali italiani: iscritti, risorse e gestori per l'anno 2020*
- CESTER C., *Il futuro degli enti bilaterali: collaborazione e antagonismo alla prova della riforma del mercato del lavoro*, in *LD*, 2003
- CINELLI M., *Pubblico, privato e Costituzione nelle attuali dinamiche della previdenza*, in *RDSS*, 2017, n. 3
- COMANDÉ D., *Il nuovo welfare contrattuale nei negoziati collettivi nazionali: stato dell'arte e criticità*, in *RDSS*, 2017
- DALLA SEGA M., *Fondi sanitari integrativi: un ruolo decisivo nel superamento dell'emergenza Covid-19*, in *Ipsa Quotidiano*, 30 settembre 2020
- DALLA SEGA M., SPATTINI S., *Ruolo della contrattazione collettiva nel ricorso al welfare aziendale per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza Covid-19*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, F. SEGHEZZI, *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT University Press, 2020
- FAIOLI M., *Gli enti bilaterali tra obbligo e libertà nel sistema normativo italiano*, Working paper Fondazione Brodolini, 2018, n. 13

- FEDERALBERGHI, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo – XII rapporto*, settembre 2020
- FERRIERI CAPUTI M.S., *Welfare bilaterale, dall'ente al lavoratore passando per l'azienda. La posizione (problematica) dell'Agenzia delle Entrate (Risposta n. 24/2018)*, in *Boll. ADAPT*, 19 novembre 2018, n. 40
- FERRIERI CAPUTI M.S., MASSAGLI E., *Welfare aziendale e DaD: un "via libera" che deve andare oltre la pandemia*, in *Boll. ADAPT*, 7 giugno 2021, n. 22
- FERRIERI CAPUTI M.S., MASSAGLI E., *Welfare bilaterale e welfare aziendale: un preoccupante dualismo normativo*, in *Boll. ADAPT*, 21 gennaio 2019, n. 3
- LEONARDI S., *Gli enti bilaterali tra autonomia e sostegno normativo*, in *DLRI*, 2004
- MAINO F., RAZETTI F., SANTONI V. (a cura di), *Primo rapporto su welfare aziendale e provider 2015-2018. Un mercato in rapida trasformazione*, Percorsi di Secondo Welfare – Aiwa, 2020
- MASSAGLI E., SPATTINI S., *Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale?*, in *Boll. ADAPT*, 23 gennaio 2017, n. 3
- MASSAGLI E., SPATTINI S., TIRABOSCHI M., *Fare welfare in azienda*, ADAPT University Press, 2018
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (a cura di), *Report deposito contratti ex art.14 d.lgs.151/2015*, 17 gennaio 2022, in www.lavoro.gov.it
- PROIA G., *Enti bilaterali e riforma del mercato del lavoro*, in *ADL*, 2004

- RAZETTI F., SANTONI V., *Il mercato del welfare aziendale. L'intermediazione e il ruolo dei provider*, in F. MAINO, M. FERRERA (a cura di), *Nuove alleanze per un welfare che cambia. Quarto rapporto sul secondo welfare in Italia*, Giappichelli, 2019
- SBARRA L. (a cura di), *Il lavoro cambia... la contrattazione costruisce le risposte – 5° rapporto OCSEL*, Osservatorio della Cisl sulla contrattazione di secondo livello (OCSEL), 2019
- SBARRA L., BENAGLIA R., MUNNO A.R., SPILLER S. (a cura di), *Una contrattazione aziendale sempre più plurale e nuova – 4° rapporto OCSEL sulla contrattazione decentrata 2016/2017*, Osservatorio della Cisl sulla contrattazione di secondo livello (OCSEL), 2018
- SQUEGLIA M., *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *ADL*, 2017, pp. 103 ss
- SQUEGLIA M., *"La previdenza contrattuale". Un modello di nuova generazione per i bisogni previdenziali socialmente rilevanti*, Giappichelli, 2014
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *Welfare for people. Quarto rapporto su Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2021
- TIRABOSCHI M., *I rinnovi della meccanica tra tradizione e innovazione*, in *C&CC*, 2021, n. 7
- TIRABOSCHI M., *Bilateralismo e enti bilaterali: la nuova frontiera delle relazioni industriali in Italia*, in R. CARAGNANO, E. MASSAGLI (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, 2013, n. 8

- TOMASSETTI P., *Il lavoro autonomo tra legge e contrattazione collettiva*, in VTDL, 2018
- TREU T., *Il welfare aziendale: problemi, opportunità, strumenti*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale 2.0*, Wolters Kluwer, 2016
- TREU T., *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa, 2013
- TURSI A., *Retribuzione, previdenza, welfare: nuove variazioni sul tema*, in DLRI, 2019, p. 119
- TURSI A., *Il “welfare aziendale”: profili istituzionali*, in RPS, 2012, pp. 213 ss.
- ZILIO GRANDI G., *Enti bilaterali e problemi di rappresentanza sindacale nella legge delega n. 30/2003*, in LD, 2003

