Voci di Valore

numero **ventuno**
Aprile 2025

"I cardini del Welfare Aziendale sono i servizi di natura sociale, sanitaria, previdenziale ed assistenziale, ivi inclusi quelli dedicati alla natalità".



Intervista con:

MARIANO DELLE CAVE

Avvocato cassazionista, Partner dello Studio Gitti And Partners

Un appuntamento con la cultura del Lavoro e del Welfare a cura di bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

MARIANO DELLE CAVE, avvocato cassazionista, partner dello Studio Gitti And Partners di Milano, con cui collabora dal 2017. Laureato con lode in Giurisprudenza all'Università Federico II di Napoli, Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali presso l'Università Cattolica e di Milano, si dedica principalmente al Diritto del Lavoro e Previdenziale, ai contratti di agenzia e distribuzione commerciale. Collabora con il Sole 24 Ore. Adora il calcetto, la Barbera e le sue figlie.

Negli ultimi dieci anni si sono susseguiti numerosi interventi normativi che hanno riguardato il Welfare Aziendale. Ad essi si possono aggiungere importanti circolari e risoluzioni dell'Agenzia delle Entrate e qualche decina di risposte ad altrettanti interpelli. In sostanza la materia, da un lato, sembra ancora lontana dal poter contare su una sua "stabilità" normativa ed interpretativa, ma dall'altro evidenzia anche una continua capacità di innovazione e di adattamento. Qualche tempo fa, per consolidare norme, prassi ed interpretazioni, alcuni operatori lanciarono l'idea di un "Testo Unico" del Welfare Aziendale: potrebbe avere senso o si rischierebbe di ingessare le buone pratiche? Come possiamo immaginare l'evoluzione pratica e normativa del Welfare Aziendale nei prossimi anni?

L'idea di un "Testo Unico" è lungimirante e necessaria soprattutto per l'ambito fiscale del Welfare Aziendale, ma credo che una codificazione in un corpo unico sia ancora lontana. Il Legislatore post-Covid, anziché muoversi in una logica di costruzione e quindi fondativa di un moderno welfare - anche nella chiarezza normativa - ha sovente perseguito soluzioni transitorie e, come tali, di breve respiro. Dal 2020 abbiamo contato circa sette modifiche (tutte temporanee) alle soglie di esenzione dei cd. fringe benefit che il Legislatore si ostina a definire misure per il "Welfare Aziendale", con l'apparente sostegno per lavoratori con figli a carico. I fringe benefit non sono Welfare Aziendale, sono retribuzione in natura che può far parte, a determinate condizioni, di un più ampio piano di welfare. E la famiglia, che è certamente il capitale sociale del nostro Paese, non la supporti con misure individuali e discrezionali in mano al datore di lavoro, quali appunto i fringe benefit. I cardini del Welfare Aziendale - che ne giustificano il favor fiscale - stanno nel supporto ai lavoratori in termini di servizi di natura sociale, sanitaria, previdenziale ed assistenziale, ivi inclusi quelli dedicati alla natalità. E la natalità, come la cura della persona in generale, sono il futuro del Welfare Aziendale.

Il Welfare Aziendale è ormai da alcuni anni uno dei temi più ricorrenti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Dalla prospettiva del giuslavorista che ruolo ha svolto sin qui nella dialettica tra le parti? E quali sono, ancora oggi, gli ostacoli culturali che ne rallentano una ancora più ampia diffusione?

Il big bang, come viene spesso ricordato, si è prodotto grazie alla Legge di Bilancio 2016 con il passaggio definitivo da un welfare che richiamava il "paternalismo olivettiano" ad uno contrattuale, imperniato sulla conversione dei premi di risultato negoziati con le rappresentanze, anzitutto a livello aziendale. Anche qui però il Covid dovrebbe aver insegnato che le norme non sono per tutte le stagioni. Gli attuali parametri per l'erogazione del premio di risultato viaggiano secondo una logica temporale ed incrementale che non è sempre di facile applicazione, come attesta la mole di interpelli all'Agenzia dell'Entrate. Se la fonte economica principale del cd. "conto welfare" sono i premi di risultato, questo ne costituisce anche il limite. La contrattazione di secondo livello latita spesso nelle PMI e forse è giunto il momento di aprire a regolamenti aziendali per riconoscere i premi (con caratteristiche di omogeneità tipiche del welfare), in assenza di RSA/RSU.

"Il futuro del Welfare Aziendale è il "people care": cura dei figli e sostegno ai lavoratori dedicati anche a compiti di cura di familiari non auto-sufficienti. Il Legislatore dovrebbe incrociare normative di sostegno pubblico alle fasce deboli con il potenziamento fiscale del Welfare Aziendale".

Le modifiche recentemente e più volte apportate all'art 51, c.3 del TUIR sembrano snaturare, almeno in parte, le reali finalità che dovrebbero connotare le misure di Welfare Aziendale. Cosa resta, oggi, dello "scambio sociale" che il welfare d'impresa dovrebbe introdurre nel contratto di lavoro? Come potrebbe realizzarsi una maggiore attenzione normativa su questo aspetto che, oltretutto, è il fondamento che giustifica il favor fiscale delle diverse misure possibili?

Il welfare ha da sempre avuto un suo appeal sui lavoratori, specie della grande impresa, nella sua versione "glamour" con l'offerta di servizi "leisure" e "life style" che la piattaforma adottata dall'azienda metteva a disposizione dei dipendenti. Come dicevo, il futuro del Welfare Aziendale è il "people care", che non è soltanto cura dei figli, ma sostegno ai lavoratori dedicati anche a compiti di cura di familiari non auto-sufficienti. Il Legislatore dovrebbe quindi avere un approccio sistematico e incrociare normative di sostegno pubblico alle fasce deboli (pensiamo appunto a quelle più recenti dedicate ad anziani e disabili) con il potenziamento fiscale del Welfare Aziendale dedicato a tali misure. In passato, per esempio, il sottoscritto, con il Luca Pesenti e Giovanni Scansani, scrisse un piccolo manifesto di contro-canto al "Piano Colao", chiedendo che la

conversione dei premi di risultato in servizi di welfare dedicati alla famiglia fosse senza limiti, al pari di ciò che oggi avviene per previdenza complementare ed assistenza sanitaria.

Un tema spesso evocato, soprattutto da parte sindacale, è quello dell'integrazione del Welfare Aziendale con le misure previste dal Welfare Pubblico e ciò anche per evitare duplicazioni e sprechi. Su tale questione si registra un crescente interesse da parte delle imprese (anche perché bonus e agevolazioni pubbliche non presuppongono ulteriori budget aziendali) e la contrattazione integrativa potrebbe diventare lo strumento per mettere maggiormente a sistema il primo e il secondo welfare. "Welfare Integration" e "Public Benefit" possono "fertilizzare" un terreno sul quale le parti sociali potranno facilmente incontrarsi?

Come avvocato, sono molto orgoglioso di avere partecipato alla costituzione di Bonoos, Società Benefit che si è posta, per prima in Italia, come operatore nazionale specializzato nella "Welfare Integration" in ambito B2B. In particolare, mi è sembrato meritorio e vincente, sul piano del modello industriale e delle finalità di "beneficio comune" statutariamente perseguite, associare, in una piattaforma tecnologica e con l'intento di dare un robusto completamento al Welfare Aziendale, le informazioni su tutti i bonus e le agevolazioni pubbliche, anche di carattere locale, dedicate ai lavoratori associandole ad un set completo di servizi di assistenza e accompagnamento gratuiti per i dipendenti delle aziende committenti. Non si possono più costruire piani di Welfare Aziendale, prendendo la piattaforma più conveniente e costruendo un "supermercato" di servizi. I servizi di Welfare Aziendale devono relazionarsi con la disciplina delle detrazioni e delle agevolazioni fiscali di natura pubblica e con le misure - anch'esse pubbliche - di sostegno previste per finalità di cura alla persona ed educative. Non solo, ma credo che la "Welfare Integration" a tendere presupporrà la costruzione di filiere pubblico-private a livello locale (come in parte già avvenuto), magari in forma di reti o consorzi, proprio per coordinare l'offerta di welfare delle imprese con quella delle amministrazioni pubbliche e contemporaneamente fare economie di scala nell'acquisizione dei servizi di welfare.

Voci di Valore

«Voci di Valore» è una testata aziendale a cura di Bonoos Srl Società Benefit. **Del contenuto della presente intervista, in assenza di autorizzazione, è vietata la riproduzione, anche parziale, in qualsiasi forma**. Per le richieste di riproduzione scrivere a: press@bonoos.it

- Leggi le altre interviste e scopri di più su **bonoos.it**
- Seguici su in
- Contatti: **info@bonoos.it**

Ideazione e coordinamento: **Giovanni Scansani**
Grafica e impaginazione: **Marta Minuzzo**