

Abstract

L'A. affronta la tematica del *welfare* aziendale, con particolare attenzione al suo collegamento con la dimensione familiare, partendo dall'analisi dell'impianto proposto dalla Legge di Stabilità per il 2016 e dalle successive Leggi di Bilancio: gli sgravi, fiscali e contributivi, unitamente all'arricchimento del paniere di benefit erogabili dalle aziende, rappresentano delle indubbie *facilities* per il lavoratore ed il suo nucleo familiare. Tuttavia, la "classica" ricostruzione del fenomeno nella dimensione economico-fiscale sconta non pochi limiti, a partire dall'anacronistico riferimento ai "familiari di cui all'art. 12 Tuir", che privilegia il dato formale della *coabitazione* rispetto ad un più pregnante concetto di convivenza, da intendersi, secondo le indicazioni della Suprema Corte, come legame affettivo stabile e duraturo, pur non "formalizzato", sinonimo di condivisione di un progetto di vita. Più in generale, la lettura del *welfare* aziendale all'ombra del Tuir comporta il rischio di una sua "retrocessione" all'eventuale venir meno delle agevolazioni fiscali e contributive previste, e non rende il giusto tributo al cambio di mentalità operato in molte realtà produttive, sempre più attente al benessere della propria forza-lavoro. Si tratta di un fenomeno in continua crescita, anche nell'era della pandemia, che tuttavia sconta le inevitabili diversità tra realtà produttive, accentuando il divario tra *insider* ed *outsider*. La sua implementazione richiede una lettura attenta della compagine aziendale, nell'ambito di un dialogo costruttivo con le forze sindacali e di una auspicabile sinergia tra pubblico e privato, per ricercare le soluzioni più adatte a soddisfare necessità sempre mutevoli, che la dimensione economica non può certo esaurire.

The author addresses the issue of corporate welfare, with particular attention to its connection with the family dimension, starting from the analysis of the 2016 Stability Act and the subsequent Budget Acts: tax and social security reliefs, together with the enrichment of benefits payable by companies, can be considered as facilities for the worker and his family unit. However, the "classic" reconstruction of the phenomenon, in the economic-fiscal perspective, suffers many limits, starting with the anachronistic reference to "family members according to Article 12 of Tuir", which favours the formal data of cohabitation over a more pregnant concept of coexistence, to be interpreted, according to the indications of the Supreme Court, as a stable and lasting emotional bond, considered as a not "formalized", synonymous of sharing a life plan. More generally, the reading of corporate welfare in the shadow of the Tuir entails the risk of its "retrocession", due to the possible loss of the benefits provided by Law, and does not pay tribute to the change of mentality operating in many companies, which pay over and over more attention to the well-being of their workforce. Corporate welfare is a growing phenomenon, even in the era of the pandemic; however, it underlines the inevitable differences between different productive realities, and accentuates the gap between insiders and outsiders. Its implementation requires a careful reading of the company structure, in the context of a constructive dialogue with the trade unions and synergy between public and private, to seek the most suit-

able solutions to meet ever-changing needs, which the only economic dimension certainly cannot exhaust.

Keywords

Welfare aziendale, famiglia, leggi di Bilancio, benessere dei lavoratori, relazioni industriali.

Corporate welfare, Family, budget Acts, worker welfare, industrial relations.