

Work-life balance e organizzazione del lavoro

Paola Salazar - Avvocato, Studio legale G. Ciampolini

Dopo aver analizzato nel precedente approfondimento quali sono i presupposti normativi per l'adozione e l'implementazione di strumenti di *Welfare* in senso lato, vediamo qualche esempio e quali sono gli strumenti contrattuali attraverso i quali è possibile mettere in atto tali misure anche secondo una logica di miglioramento della qualità della vita e, quindi di produttività, come segnalato da più parti (1).

Il primo esempio, che pare utile portare è quello che si trova nel recente Accordo Abi e Dircredito, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca 19 aprile 2013 e con riferimento alle previsioni dell'art. 9, legge n. 53/2000 e del D.M. 23 dicembre 2010.

«**Art. 3 - Utilizzo degli istituti contrattuali ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Al fine di sviluppare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'utilizzo degli strumenti contrattuali quali il telelavoro, i permessi ed i congedi per motivi personali e familiari, il part-time, il lavoro multi-periodale, le aziende sono invitate a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei di-

pendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.

In particolare le imprese sono invitate a valutare, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, la possibilità di consentire ai lavoratori/lavoratrici che ne facciano richiesta di poter beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario, ivi compreso il telelavoro e il part-time, in riferimento alle seguenti condizioni: genitori con figli entro i primi tre anni di vita del bambino e per esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria, ovvero nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado» (2).

È utile, altresì ricordare anche l'avviso comune sottoscritto il 7 marzo 2011 tra il Governo allora in carica e le Parti sociali, nel quale veniva condiviso il valore delle misure di flessibilità orientate alla famiglia e la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile. Con l'accordo era stato costituito anche un tavolo tecnico avente il compito di verificare la possibilità dell'adozione di buone pratiche in materia. Segno quindi, di una rinnovata sen-

sibilità al tema (nello spirito della legge 8 marzo 2000, n. 53) al quale è seguita più di recente anche l'intesa Governo-Regioni del 25 ottobre 2012 per lo sviluppo delle iniziative a livello territoriale.

Ruolo del part-time e del telelavoro

Come si può vedere dall'esempio sopra riportato, oltre alla flessibilità d'orario che in alcune aziende è particolarmente spinta arrivando fino a toccare le 2 ore giornaliere, gli strumenti contrattuali che rispondono maggiormente alle esigenze di flessibilità, soprattutto familiare, sono sicuramente il part-time e il telelavoro, anche tenendo conto degli spazi che sull'uso delle diverse tipologie contrattuali la legge riserva alla contrattazione collettiva di livello decentrato con la disposizione di cui all'art. 8 richiamata nell'approfondimento precedente di questo percorso.

Quanto al *part-time* (disciplinato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e integrazioni) va det-

Note:

(1) Cfr. anche D. Grandi il paper dal titolo *Work-Life Balance: constraints and opportunities for an effective implementation at firm-level* (2012).

(2) Altri numerosi esempi sono riportati nel volume a cura di T. Treu, *Welfare aziendale*, Ipsos 2013.

to innanzitutto che nell'ultimo decennio e già a partire dal Decreto Biagi (D.Lgs. n. 276/2003) tale istituto ha ricevuto numerosi aggiustamenti, con l'obiettivo di farne in modo sempre più significativo un reale strumento di flessibilità, anche tenendo conto delle esigenze connesse a necessità di cura per gravi patologie sia a favore del lavoratore sia a favore dei familiari che lo assistono (art. 12bis, D.Lgs. n. 61/2000). Tuttavia, si tratta ancora di uno strumento contrattuale scarsamente utilizzato in Italia, a differenza di quello che avviene nella maggior parte dei paesi europei.

Come emerge dal Rapporto Isfol (3): «l'utilizzo del part-time evidenzia dati estremamente diversificati tra i diversi paesi europei. Se è vero, infatti, che in Italia la percentuale di occupati che usufruiscono del part-time si attesta al 15,5% quindi a -4 punti percentuale rispetto alla media europea, è interessante vedere come, in particolare tra le donne italiane occupate, solo il 29,3% utilizza tale strumento contro il 32,1% delle europee (-2,8% rispetto alla Ue 27 e -6,2% rispetto all'Euro area 17).

I valori di utilizzo da parte delle donne italiane risultano, quindi, vicini a quelli registrati per paesi come la Francia, Malta e l'Islanda, mentre, all'altro estremo, con percentuali altissime, troviamo i Paesi Bassi (76,6%), la Norvegia (60,1%) e la Germania (45,7%). Il ricorso al part-time da parte degli uomini, invece, registra in Italia uno scarso 5,9%, -3,1% rispetto alla media europea che è costituita da valori che vanno dal 2,2% della Bulgaria al 25,4% dei Paesi bassi.

La spiegazione di questo diverso utilizzo tra gli Stati,

può essere ricondotta a più fattori come: le diversità dello stato dell'economia, del mercato del lavoro, dell'organizzazione nella cura dei figli, dell'istruzione, del sistema fiscale e della previdenza sociale (O'Reilly and Fagan, 1998) (4)».

Il part-time ha sempre avuto da un lato la funzione di strumento prioritario di flessibilità e, dall'altro, di strumento utile per offrire delle opportunità di lavoro soprattutto in presenza di impegni familiari. Tuttavia, anche tenendo conto dello scarso utilizzo del part-time da parte della popolazione maschile, si osserva che tale istituto «porta con sé un rischio, ovvero quello di confinare le donne in occupazioni meno remunerate, caratterizzate da redditi più bassi e che offrono minori opportunità di carriera».

Inoltre, è necessario tenere conto di un fattore che ha influenzato le statistiche negli ultimi anni, ossia l'utilizzo che si è fatto del part-time a seguito della crisi economica: «l'incremento registrato (dal 2007 al 2011 +2,4% per le donne e +0,9% per gli uomini) risente notevolmente dell'incidenza del part-time di tipo involontario, spesso accettato in mancanza di opportunità di impiego a tempo pieno e che, pertanto, costituisce più che una scelta un obbligo dettato dalle condizioni di offerta sul mercato del lavoro. Tra le donne lavoratrici, infatti, il part-time involontario è aumentato, dal 2007 al 2011 di 14,8 punti percentuali arrivando a toccare il 50,2%».

Appare chiaro, anche tenendo conto dei dati sopra riportati, che se da un lato lo strumento esiste, dall'altro sono presenti dei fattori di contesto che influenzano, dal punto di vista culturale, economico e organizzativo il ricor-

so a tale tipologia contrattuale.

Sposando forse un concetto di stretta interpretazione del lavoro subordinato nell'impresa come lavoro a tempo pieno, si è infatti registrata - e anche le statistiche lo evidenziano - una certa qual resistenza, da parte delle aziende, nei confronti di questa tipologia di rapporto di lavoro, visto quasi come una sorta di "limitazione" della piena disponibilità della forza lavoro (art. 2094 c.c). Per altro verso, dal punto di vista delle OO.SS. il lavoro a tempo parziale è sempre stato visto come una forma di sotto-occupazione proprio perché potenzialmente idoneo a confinare il prestatore di lavoro (nella maggior parte dei casi donna) sia dal punto di vista della progressione economica, sia dal punto di vista della carriera.

Esistono, poi, anche alcune resistenze di natura organizzativa. I modelli organizzativi delle aziende italiane che, nella maggior parte sono di piccola dimensione (oltre il 90%) non sono strutturati in modo da prevedere la suddivisione delle attività lavorative sia tra lavoratori a tempo pieno, sia tra lavoratori a tempo parziale, sempre per quella resistenza di tipo culturale a vedere il lavoratore part-time alla stessa stregua di un lavoratore a tempo pieno, anche in termini economici e di carriera. Anzi il part-time viene quasi visto in alcuni contesti come un "disturbo organizzativo" per il datore di lavoro sia perché determina, per ragioni di non discriminazione, l'ado-

Note:

(3) Isfol Mercato del lavoro e politiche di genere - dicembre 2012.

(4) O'Reilly and Fagan, (1998), *Part-Time Prospects: An International Comparison*, Edizioni Routledge Chapman & Hall.

zione di trattamenti non diversificati (si pensi ad esempio alle voci economiche che non sono proporzionabili in relazione alle ore lavorate, quali le polizze integrative per i dirigenti) sia perché non è considerato idoneo per ricoprire posti apicali e/o di responsabilità: quei posti cioè che non solo richiedono una certa continuità, ma quasi una piena e illimitata dedizione e disponibilità nell'esecuzione della prestazione. Niente di più errato se si pensa che in molti settori all'estero posti di responsabilità sono occupati con una prestazione di lavoro a tempo parziale (5).

In realtà, va detto, che si tratta ormai di resistenze prevalentemente culturali sia perché spesso, la scelta del part-time non è una scelta obbligata ma assolutamente volontaria, legata a valutazioni di convenienza personale e familiare dettate dall'esigenza di maggiore disponibilità di tempo per attendere ad altre occupazioni, non necessariamente lavorative (6), sia perché da un punto di vista organizzativo la previsione di un part-time che preveda una distribuzione della prestazione lavorativa ad esempio di sei ore giornaliere non crea particolari ostacoli all'attività dell'impresa, dal punto di vista organizzativo e in termini di produttività.

In realtà, come spesso avviene nel nostro paese, il cambiamento culturale potrebbe essere accelerato attraverso l'introduzione per legge di forme di incentivazione del part-time quale leva per favorirne un maggiore sviluppo, anche nel quadro dei progetti che prevedono la staffetta generazionale. Progetti al momento accantonati dal Governo in vista della preferenza accordata ad altre misure

dirette a contrastare la disoccupazione giovanile (7).

Quanto, invece al *telelavoro*, va detto che non si tratta di una tipologia contrattuale vera e propria ma di una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Nel settore privato è regolato su base volontaria, senza particolari vincoli di forma e, generalmente, in base ad accordo individuale tra azienda e lavoratore redatto tenendo conto delle disposizioni (se previste) degli accordi collettivi di settore e dell'Accordo Quadro Interconfederale 9 giugno 2004 (8) (di recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002). Tale accordo ha infatti introdotto una disciplina generale per il settore privato lasciando ampio spazio di intervento alla contrattazione collettiva di categoria o aziendale per l'integrazione e l'adeguamento dei principi e dei criteri in esso definiti.

In base alle modalità con cui viene organizzata l'attività lavorativa in telelavoro, si parla, più propriamente, di *homeworking* o telelavoro a domicilio in cui la postazione di lavoro è delocalizzata rispetto all'impresa ed è collocata presso il domicilio del lavoratore con collegamento all'azienda attraverso una rete aziendale oppure via internet oppure di *working out* o telelavoro mobile con il quale si intende l'esecuzione della prestazione senza l'utilizzo di una sede fissa di lavoro ma in mobilità comunicando con l'azienda attraverso pc e altre strumentazioni portatili.

L'ordinamento ha cercato in questi anni di incentivare il ricorso al telelavoro. Si possono ricordare, a tal fine, le disposizioni introdotte dalla Legge di stabilità per il 2012 (legge 12 novembre 2011, n. 183), la quale ha

previsto all'art. 22, comma 5 (9), il riconoscimento di specifici benefici. Si tratta in sostanza di misure preordinate a facilitare ed a promuovere il ricorso al telelavoro proprio tenendo conto dell'importanza che sta acquisendo da qualche anno sia come mezzo di conciliazione vita-lavoro (in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 9 legge n. 53/2000) sia come strumento di efficientamento di alcuni processi organizzativi: si pensi ad esempio all'utilizzo del telelavoro per l'assistenza alla clientela da remoto, oppure ad alcune attività del terziario avanzato e dei servizi di consulenza, che hanno nel telelavoro una tra le modalità di svolgimento della prestazione. Il telelavoro condivide, infatti, con il part-time caratteristiche tali

Note:

(5) Si pensi al più recente caso di Nicola Mendelsohn, capo operazioni di Facebook in Europa, la quale lavora quattro giorni alla settimana per dedicare più tempo ai quattro figli.

(6) Si vedano in proposito le interessanti motivazioni della sentenza della Corte costituzionale 11 maggio 1992, n. 210.

(7) Si vedano le disposizioni introdotte dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76 in fase di conversione in legge, mentre sul tema della staffetta generazionale cfr. gli approfondimenti pubblicati sul Bollettino Speciale Adapt 14/2013 del 30 maggio 2013.

(8) Nel settore pubblico, invece, l'istituto è normato già da tempo: D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 e Accordo Quadro nazionale del 23 marzo 2000 in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4 della legge n. 191 del 1998.

(9) Estensione dei benefici previsti dall'art. 9 della legge n. 53/2000 recante le modalità di finanziamento dei progetti e dei programmi finalizzati a consentire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro alle forme di telelavoro anche a termine e reversibile. Possibilità per i datori di lavoro obbligati a garantire l'inserimento al lavoro dei disabili, ai sensi dell'art. 3, comma 1 della legge n. 68/1999 e anche nel quadro delle convenzioni di inserimento lavorativo previste dall'art. 11 della legge n. 68/1999, di soddisfare gli obblighi scaturenti dalla legge anche mediante modalità di telelavoro. Possibilità, infine, di assicurare il reinserimento al lavoro dei lavoratori in mobilità anche attraverso il ricorso ad attività lavorative svolte con modalità di telelavoro.

da renderlo fattore principe di flessibilità organizzativa e, in determinati contesti, quali quelli del terziario avanzato e dell'IT a forte caratterizzazione innovativa, veicolo per incentivare le politiche orientate al welfare aziendale e al benessere organizzativo, incontrando largo consenso in quanto coerente punto di incontro tra gli obiettivi dell'impresa e la migliore gestione delle esigenze personali e familiari, come testimoniato dall'avvio di numerosi progetti a livello territoriale (10) (si vedano in proposito i progetti avviati dalla Regione Lombardia o il progetto in materia di telelavoro avviato nel 2011 dalla Provincia Autonoma di Trento).

Appare significativo ricordare, tuttavia, che vi sono alcuni aspetti organizzativi che potrebbero disincentivare il ricorso al telelavoro. Infatti, la disciplina di riferimento per la regolamentazione del telelavoro prevede (art. 8 dell'Accordo Interconfederale) che spetta al datore di lavoro adottare misure specifiche dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda. Misure quali la previsione di incontri periodici e l'accesso alle informazioni dell'azienda. Ciò può avvenire, ad esempio, prevedendo rientri periodici in azienda per assicurare i contatti e le necessarie verifiche organizzative. Non solo, gli accordi devono prevedere la reversibilità, ossia la possibilità di ripresa dell'attività lavorativa in azienda. Per alcune tipologie di attività, quali i servizi di consulenza, le quali comportano la possibilità del continuo collegamento da remoto (con importanti implicazioni in termini di stress per il personale inquadrato ai livelli più alti, nei confron-

ti del quale non sono previste limitazioni con riguardo al lavoro straordinario ex art. 17, comma 5, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) potrebbe infatti acquisire rilevanza, ai fini della conciliazione vita-lavoro, proprio la possibilità di non lavorare da remoto continuando a tenere ben separati gli spazi fisici e sociali dedicati al lavoro (i locali dell'azienda) e quelli dedicati al tempo libero (11).

Altro aspetto organizzativo da non trascurare è il fatto che la legge prevede che il datore di lavoro sia responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore. Egli deve informare il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo all'esposizione ai videoterminali e deve assicurarsi che la postazione lavorativa presso il domicilio abbia tutti i prescritti requisiti di sicurezza (art. 3, comma 10 D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81).

Servizi di welfare

Per concludere questa breve esposizione riguardante gli strumenti per porre in atto, concretamente, piani di welfare, non può non farsi anche riferimento alla disciplina fiscale di riferimento per l'implementazione di piani di *welfare* aziendale. Guardando alle disposizioni che regolano la materia ci si accorge che, dal punto di vista delle agevolazioni, la normativa pur garantendo un'ampia gamma di servizi agevolabili, lascia tuttavia poco spazio alla fantasia degli operatori. Se la mancanza di budget si pone come un freno, soprattutto per le aziende di più piccola dimensione, all'atto pratico, quando non sia possibile sostenere integralmente il costo

dei servizi offerti, la reale praticabilità di misure che abbiano poca incidenza sul costo del lavoro finisce per passare necessariamente per la disciplina di cui agli artt. 51 e 100 Tuir approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e per tale ragione, come auspicato da molti, imporrebbe un ripensamento delle regole se non un ampliamento delle agevolazioni. Sta comunque cominciando a prendere forma, anche sulla scorta di un parere rilasciato dall'Agenzia delle entrate nel giugno 2012 l'implementazione di piani che partono dalla previsione di un "budget figurativo" messo a disposizione dei dipendenti per usufruire di una serie di beni e servizi, diversi rispetto alla tradizionale adesione al piano pensionistico aziendale e alla polizza sanitaria integrativa.

Con riguardo ai servizi di utilità sociale, stando anche all'interpretazione fornita sul punto dall'Agenzia delle entrate, il budget figurativo deve caratterizzarsi come erogazione «volontaria» nei confronti della generalità o di categorie omogenee di dipendenti, aggiuntiva e non sostitutiva di erogazioni eventualmente già previste per legge o per contratto.

Di seguito una breve panoramica delle misure agevolabili

Note:

(10) Si vedano in proposito i progetti avviati dalla Regione Lombardia con la Roadmap per la conciliazione vita-lavoro o il progetto in materia di telelavoro avviato nel 2011 dalla Provincia Autonoma di Trento.

(11) Nei contesti organizzativi e anche dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e dell'igiene e sicurezza del lavoro (inteso come rischio stress lavoro correlato) sta iniziando a parlarsi di *Tech-nostress*, termine coniato anch'esso negli Stati Uniti da Craig Brod che nel 1984 ha scritto un libro sull'argomento *Tech-nostress: the uman cost of computer revolution*.

in base alla vigente disciplina fiscale.

• **Agevolazioni per vacanze (colonie climatiche), asili, asili-nido** (art. 51, c. 2, lett. *f bis*, D.P.R. n. 917/1986) - servizi esclusi dalla tassazione se si tratta di somme erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti (in base alla circ. min. 22 dicembre 2000 n. 238/E il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente per le finalità suddette). Si ritiene che il benefit asilo nido sia escluso dalla determinazione del reddito da lavoro dipendente tanto quando si estrinseca nel rimborso delle spese vive effettuate dal dipendente, quanto se si parli di utilizzo di asili nido aziendali, volontariamente organizzati dal datore di lavoro all'interno dell'azienda e in tale ultimo caso, sia nell'ipotesi in cui la struttura sia gestita in proprio dal datore di lavoro, sia nell'ipotesi in cui la gestione sia affidata a soggetti terzi.

• **Palestre, agevolazioni sportive** (art. 51, c. 2, lett. *f*, D.P.R. n. 917/1986) - servizi esclusi dalla tassazione se le spese per la fruizione sono volontariamente sostenute dal datore di lavoro per la generalità dei o per categorie di dipendenti. Se le opere e i servizi sono messi a disposizione da strutture esterne all'azienda, per non tassarli, è necessario che il dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio; in particolare il dipendente non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura dei servizi suddetti. Sono tassate le somme erogate dal datore di lavoro direttamente al dipendente in relazione alle

predette opere e servizi prestati da strutture esterne all'azienda (ris. min. 10 marzo 2004 n. 34/E).

• **Borse di studio per i figli meritevoli** - (art. 51, c. 2, lett. *f bis*, D.P.R. n. 917/1986) - servizi esclusi dalla tassazione se si tratta di somme erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti (in base alla circ. min. 22 dicembre 2000 n. 238/E il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente per le finalità suddette). Rientrano nell'ipotesi agevolata le somme corrisposte ai dipendenti esteri trasferiti in Italia - categorie di dipendenti - per rimborsare loro le spese sostenute per la frequenza, da parte dei propri figli, di asili e scuole - ris. min. 17 dicembre 2007 n. 378/E).

• **Prestiti di necessità** (art. 51, c. 4, lett. *b*, D.P.R. n. 917/1986) - per tutte le forme di finanziamento erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata, o da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni, anche senza sostenimento di oneri specifici da parte di quest'ultimo si assume come reddito il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sui prestiti. Il reddito così calcolato deve essere assoggettato a tassazione (mediante ritenuta d'acconto) al momento del pagamento delle singole rate del prestito stabilite dal relativo piano di ammortamento).

• **Supporto alla spesa** (buoni acquisto) - (art. 51, c. 1 e c. 3, D.P.R. n. 917/1986) - si configura come una retribu-

zione in natura, il cui valore è quantificabile nel costo sostenuto dal datore di lavoro. Pertanto, anche ai fini retributivi, il costo sostenuto dall'azienda costituirà retribuzione a tutti gli effetti, con conseguente imputazione anche ai fini degli oneri differiti e con l'unica possibilità di applicare in questo caso la previsione di cui all'art. 51, comma 3 Tuir (ad esempio il progetto lanciato da Luxottica nel 2009).

• **Centro sociale, ricreativo, dopo-lavoro** - (art. 51, c. 2, lett. *f*, D.P.R. n. 917/1986) - servizi esclusi dalla tassazione se le spese per la fruizione sono volontariamente sostenute dal datore di lavoro per la generalità dei o per categorie di dipendenti e dei loro familiari conviventi anche non a carico. Se le opere e i servizi sono messi a disposizione da strutture esterne all'azienda, per non tassarli, è necessario che il dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio; in particolare il dipendente non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura dei servizi suddetti).

• **Servizio trasporto collettivo, navette, biciclette, car sharing** (art. 51, c. 2, lett. *d*, D.P.R. n. 917/1986) - il servizio può essere organizzato dal datore di lavoro oppure da questi affidato a terzi, ivi compresi gli esercenti di servizi pubblici. In tale ultimo caso ai fini della esclusione della tassazione, è necessario che il dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra il datore di lavoro e il terzo trasportatore). Sono, invece, tassati: l'indennità sostitutiva del servizio di trasporto o le somme corrisposte a titolo di rimborso di biglietti o di tessere di

abbonamento ai mezzi pubblici - (ris. min. 23 marzo 1999 n. 54/E; i rimborsi chilometrici - ris. min. 13 dicembre 2000 n. 191/E).

• **Corsi di formazione per il tempo libero** - (art. 51, c. 2, lett. f, D.P.R. n. 917/1986) - servizi esclusi dalla tassazione se le spese per la fruizione

sono volontariamente sostenute dal datore di lavoro per la generalità dei o a categorie di dipendenti e dei loro familiari conviventi anche non a carico. Se le opere e i servizi sono messi a disposizione da strutture esterne all'azienda, per non tassarli, è necessario che il

dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio; in particolare il dipendente non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura dei servizi suddetti.

Legislazione

Art. 51 - D.P.R. n. 917/1986

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

2. Non concorrono a formare il reddito:

(...)

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

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 (ora art. 100 - Oneri di utilità sociale) da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12 ;

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 frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

(...)

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

4. Ai fini dell'applicazione del terzo comma:

a) (...)

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge n. 108/1996, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del D.L. n. 419/1991 convertito con modificazioni in legge n. 172/1992;

(...).

Art. 100 - D.P.R. n. 917/1986

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

2. (...)