

## Legge di Stabilità 2016: una leva fiscale per implementare i piani di welfare

Paola Salazar e Luigi Pintaldi

*Dal welfare di stampo paternalistico al welfare contrattato. Da quello per pochi a uno per tutti. Sono tante le novità contenute nella legge di Stabilità 2016 in materia di welfare aziendale per agevolarne le implementazione grazie a precise disposizioni: si tratta di una concreta risposta ai crescenti bisogni assistenziali e sociali in ambito familiare. L'obiettivo resta la crescita della persona e dei suoi valori personali e sociali, non solo in riferimento all'organizzazione dell'impresa.*



Avvocato dal 1995. Collabora da tempo con lo Studio Valente Associati Studio Legale Tributario GEB Partners operando nel settore del diritto del lavoro.



Consulente tributario presso Valente Associati Studio Legale Tributario GEB Partners. Svolge attività di assistenza nell'ambito della fiscalità internazionale, il transfer pricing e la fiscalità finanziaria, nonché attività di contenzioso.

Olivetti è stato un imprenditore 'illuminato', che ha svolto un importante ruolo per le discipline giuridiche e organizzative nonché nel campo della psicologia del lavoro, emergendo e imponendosi come una delle più importanti personalità del Novecento, non solo nell'ambito dell'economia e del diritto d'impresa. Qual era lo spirito di fondo della maggior parte delle iniziative e dei progetti di Olivetti? Un'impostazione illuminata sì, ma pur sempre espressione di un approccio di tipo 'paternalistico' all'organizzazione del lavoro e, in quanto tale, frutto di un'economia, quella del secolo scorso, caratterizzata da una forte impronta fordista. Egli tuttavia, pur nel contesto di un'impresa di quello stampo si è imposto proprio per la lungimiranza delle sue vedute e per lo sforzo di conciliare modernizzazione e valori, come si legge nel discorso *Olivetti ai lavoratori* (Ivrea/Roma, 2012). Sforzo che impegna tutt'ora gli interpreti e che fa oggi da sfondo ai progetti di welfare. Nel discorso di Olivetti si coglie già (e ancora) il senso e il significato reciproco che devono avere il lavoro nell'impresa e viceversa. Significato che si nutre dello scambio e nel comune obiettivo di una "partecipazione operosa e consapevole ai fini dell'azienda". Di quell'azienda che, attraverso la ricerca, l'innovazione e l'ingegno non deve smettere mai di guardare avanti, avendo ben presente che "il mondo moderno deve accettare il primato dei valori spirituali se vuole che le gigantesche forze materiali alle quali sta rapidamente dando vita, non solo non lo travolgano, ma siano rese al servizio dell'uomo, del suo progresso, del suo operoso benessere" (dal discorso alle *Spille d'oro di Ivrea*).

### Il welfare e i fringe benefit: serve chiarezza

Come è noto, il fondamentale 'motore' per l'avvio, la sperimentazione e l'implementazione di progetti di welfare è stato, in questi ultimi anni, il nuovo e turbolento contesto sociale nel quale le imprese si sono trovate a operare: l'arretramento dello Stato Sociale e il superamento, necessario e necessitato, di un modello di welfare state che –nella sua struttura di base fondata su pensioni e sistema sanitario– risulta ormai insuffi-



ciente per la maggior parte dei Paesi europei, unitamente all'incremento dei bisogni degli individui in termini di cure parentali, assistenza domiciliare e servizi al cittadino così come anche sul fronte degli strumenti di conciliazione vita-lavoro a disposizione, hanno creato le premesse per l'avvio di progetti pur sempre caratterizzati, nella loro struttura portante, dall'iniziativa dell'impresa e, in definitiva, da un'impostazione di tipo paternalistico. Progetti che, partiti magari in sordina, attraverso la sperimentazione di misure circoscritte e limitate (come ad esempio i buoni per la spesa oppure gli asili nido) si sono poi allargati fino a ricomprendere panel di servizi sempre più strutturati e sofisticati. Servizi forniti direttamente dall'azienda sotto forma di *flexible benefit*, caratterizzati dalla volontarietà dell'erogazione, da una impostazione di tipo "retributivo" –perché agganciati a politiche di *rewarding*– e, quindi, da una forte impronta aziendalistica e datoriale, necessitata anche dai limitati spazi di manovra delle disposizioni di legge applicabili alla materia. Si fa riferimento, in particolare, all'art. 51 comma 2 lettera f) del Tuir, anche in collegamento con l'art. 100 del Tuir.

Per inquadrare al meglio le novità fiscali derivanti dalla legge di Stabilità 2016, si rende a questo punto necessaria una prima annotazione: nel variegato mondo dei benefit a favore dei dipendenti è opportuno distinguere in maniera chiara il welfare in senso stretto dai fringe benefit. Il welfare, infatti, è collegato al generale benessere delle persone e della società; esso fa tradizionalmente riferimento ai rischi sociali e ai bisogni a essi collegati, come la salute, l'occupazione, il reddito in età anziana, la disabilità e l'assistenza sociale. Se la prestazione fornita aiuta a soddisfare uno dei bisogni primari che le persone incontrano nell'arco della vita, allora possiamo usare la definizione di welfare. Se si tratta, invece, di beni e servizi che afferiscono ad aree non strettamente ricollegabili a un bisogno di natura socio-sanitaria, come tutto ciò che ha a che fare con l'aspetto ricreativo e del tempo libero, è bene prestare più cautela nella definizione<sup>1</sup>.

Nella scelta dei benefit da erogare è comunque auspicabile che il management consideri prioritariamente la rilevanza sociale di ciascun servizio offerto rispetto ai bisogni essenziali dell'individuo. In tale prospettiva, occorre considerare quale primo presupposto che il welfare, inteso nell'accezione appena proposta, dovrebbe riguardare tutti gli individui in quanto tali o, al limite, una più ristretta cerchia di persone identificate in base a parametri omogenei fondati su uno stato di necessità o di bisogno specifico. Tutto ciò, evitando di riprodurre le differenze di trattamento che si creano invece naturalmente all'interno del mercato del lavoro. In questo senso, il welfare, proprio per la sua ampia vocazione al soddisfacimento di determinati 'bisogni' –generalmente primari–, dovrebbe



essere fornito in modo uguale a tutti i dipendenti, o in maniera inversamente proporzionale rispetto al reddito di ciascuno (ossia con parametri di riferimento nell'erogazione dei servizi più bassi laddove i redditi sono più alti), con la conseguenza che appare del tutto privo di senso definire welfare i piani di benefit forniti solo ai dirigenti o erogati, invece, su base individuale quale forma di 'premio individuale'.

Le novità introdotte in questa materia dalla legge di Stabilità 2016 assumono in quest'ottica grande rilevanza perché, collocandosi su un piano di stretta incentivazione della contrattazione collettiva di secondo livello (strumento peraltro, di rango costituzionale, al quale viene demandata la determinazione e/o la diversa allocazione della parte variabile della retribuzione), divengono strumento privilegiato per garantire alla totalità dei dipendenti di una determinata realtà aziendale l'accesso ai servizi socio-assistenziali che sono il motore per lo sviluppo e la diffusione del welfare privato.

### **Novità e non nella legge di Stabilità 2016**

La legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015 pubblicata nella GU n. 302 del 30 dicembre 2015) prevede l'introduzione di importanti forme di 'incentivazione' per i piani di welfare.

Nel panorama degli strumenti normativi finalizzati a favorire l'implementazione dei piani, non costituisce una vera e propria novità per l'ordinamento giuridico la revisione del regime fiscale agevolato abbinato all'erogazione di somme legate all'incremento della produttività perché, di fatto, ancorata alla riproposizione di forme di agevolazione –fiscale e previdenziale– già previste in passato dalla legge e caratterizzate da una 'leva' di tipo contrattuale ancorata alla contrattazione collettiva di secondo livello

<sup>1</sup> Sul piano delle distinzioni si veda l'interessante approfondimento a firma di Giulia Mallone *Il welfare aziendale in Italia: tempo di una riflessione organica*, pubblicato nel Secondo Rapporto sul Secondo Welfare (2015).



(L. 247/2007 art. 1 comma 67 e 68, L. 92/2012 art. 4 comma 28 e D.Lgs. 80/2015 art. 25). Si fa riferimento specifico, invece, agli istituti della “detassazione” e della “decontribuzione”, ossia alla previsione di forme di agevolazione connesse con la “contrattazione” di forme di organizzazione del lavoro utili per realizzare “incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione” (L. 2018/2015 art. 1 comma 182 e segg.), ovvero forme di “conciliazione vita-lavoro” (D.Lgs. 80/2015 art. 25, L. 208/2015 art. 1 comma 191) misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con apposito decreto. Il Ministero del Lavoro ha firmato in data 25 marzo 2016 il decreto previsto dall’art.1 comma 188 L. 208/2015 mentre risulta ancora adottato lo schema di decreto previsto dall’art. 25 del D. Lgs 80/2015. Costituisce, invece, una grande novità la previsione di modifica di alcune fondamentali disposizioni del Tuir e, soprattutto, delle disposizioni chiave in materia –contenute nell’art. 51 comma 2 lett. f) e f-bis) del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (di seguito, Tuir)– a cui si aggiunge la previsione di introduzione di una nuova lettera f-ter).

### La disciplina del Tuir

Prima di illustrare le novità fiscali, occorre richiamare in modo sistematico la disciplina prevista dall’articolo 51 del Tuir. Dal punto di vista tributario, l’articolo disciplina la tassazione del reddito di lavoro dipendente disponendo che lo stesso è costituito da “tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono”. Tale norma individua, altresì, una serie di erogazioni in denaro e “fringe benefit” (generalmente remunerazioni in natura aggiuntive alla retribuzione monetaria), erogati dal datore di lavoro in favore del lavoratore dipendente, per le quali è previsto un trattamento fiscale agevolato. In particolare, il comma 2 del citato articolo 51 del Tuir prevede una serie di situazioni nelle quali le somme ricevute dal lavoratore dipendente non concorrono (o concorrono in parte) a formare il reddito imponibile, quali ad esempio:

- i contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse;
- le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché le prestazioni sostitutive di mensa (ticket restaurant) fino all’importo complessivo giornaliero di 5,29 euro;
- le spese sostenute dall’azienda per la fornitura ai dipendenti di servizi di trasporto collettivo;
- l’utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell’articolo 100 del Tuir (vale a dire i servizi/opere sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o

culto) da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell’articolo 12;

- le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per frequenze di asili nido e/o colonie climatiche da parte dei familiari nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.

Inoltre, l’articolo 51 comma 3 del Tuir disciplina il trattamento fiscale dei compensi in natura, i quali non sono soggetti a tassazione qualora il valore dei beni ceduti o dei servizi prestati sia complessivamente inferiore a euro 258,23, con la conseguenza che, se il valore degli stessi dovesse oltrepassare tale soglia, sarebbe assoggettato a tassazione per l’intero importo. Norma che in questi anni è stata il riferimento pressoché privilegiato per le prime sperimentazioni di servizi in un’ottica di welfare (purché rigorosamente entro il limite dei 258,23 euro, come fatto da Luxottica con il primo progetto relativo ai buoni spesa avviato nel 2009).

Con riferimento al trattamento tributario previsto per gli strumenti di welfare aziendale è opportuno, invece, porre l’attenzione sulla disciplina prevista dall’articolo 100 del Tuir, richiamato dallo stesso articolo 51, il quale consente alle imprese la deducibilità (per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell’importo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi) delle “spese relative a 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”.

### Le modifiche al Tuir

Con la legge di Stabilità il legislatore ha voluto introdurre specifiche disposizioni volte proprio a favorire il welfare privato attraverso la modifica delle norme appena citate, con l’obiettivo di incentivare l’attribuzione ai lavoratori dipendenti di servizi aventi finalità socio-assistenziale. Da considerare, peraltro, che tali servizi sono erogati ai dipendenti non più solo su base volontaria e quale erogazione aggiuntiva rispetto a quanto già previsto a titolo di retribuzione (minima e variabile), ma anche, e soprattutto, mediante la possibilità di prevedere l’attribuzione di tali servizi in luogo della retribuzione variabile o di una parte di essa. Si tratta, in pratica, di quella parte della retribuzione eccedente rispetto al minimo, così come previsto dall’art. 36 della Costituzione, collegata a specifici indici di performance. Come noto, la nozione di retribuzione deriva dal dettato costituzionale, ossia l’art. 36 della Costituzione: “Il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”.

Poiché la norma costituzionale indica solo la misura della retribuzione, individuandola nei parametri della “sufficienza” (sufficiente ad assicurare al lavoratore



un'esistenza libera e dignitosa) e della "proporzionalità" (retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro), è necessario fare riferimento ad altre fonti al fine di stabilire quale sia, in concreto, la retribuzione "equa" e "sufficiente", prevista dalla norma costituzionale.

Tali fonti sono, innanzitutto, la legge e, in particolare, il codice civile (art. 2094 che qualifica il prestatore di lavoro, art. 2099 che stabilisce che la retribuzione può essere stabilita a tempo o a cottimo e art. 2121 che, nel dettare i criteri di determinazione dell'indennità di mancato preavviso, attribuisce alla retribuzione il carattere della continuità) e, in secondo luogo, la contrattazione collettiva e l'accordo delle parti.

La giurisprudenza, sulla scorta delle previsioni contenute nell'art. 2099 c.c., ha sempre ritenuto che la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva costituisca la "giusta" retribuzione così come identificata dalla norma costituzionale e che, pertanto, è alla contrattazione collettiva di ciascun settore che bisogna fare riferimento ai fini della determinazione della retribuzione "minima" da corrispondere al prestatore di lavoro. Sulla scorta dei riferimenti appena enunciati, la nozione civilistica di "retribuzione" comprenderebbe sia il trattamento minimo determinato dalla contrattazione collettiva sia tutte le altre forme di retribuzione –in denaro e in natura– corrisposte al prestatore di lavoro, così come ci ricorda anche l'art. 2099 comma 3 c.c.: "Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti o con prestazioni in natura".

Le quote di retribuzione variabile e i fringe benefit in senso stretto si collocherebbero, pertanto, al di fuori del concetto di retribuzione minima e sufficiente, così come definita ai sensi dell'art. 36 Cost., ma entro i limiti del concetto di "retribuzione" intesa in senso civilistico. Per tale ragione, sia l'Agenzia delle Entrate sia l'Inps hanno sempre visto con 'sfavore' in questi anni le operazioni destinate a prevedere la 'sostituzione' con servizi della parte variabile della retribuzione. In particolare, l'Amministrazione finanziaria, con la risposta a interpello n. 954-551/2011 del 13 giugno 2012, ha avuto modo di precisare che, ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito da lavoro dipendente, è necessario che:

- I suddetti servizi debbano essere offerti alla generalità dei dipendenti ovvero a specifiche categorie di essi (ad esempio, dirigenti, quadri, operai), con la necessaria identificazione di un raggruppamento omogeneo di lavoratori dipendenti, in quanto non potrà essere applicato tale trattamento finale di favore nei casi in cui i servizi siano a vantaggio di alcuni lavoratori;
- il datore di lavoro debba sostenere il costo relativo ai suddetti servizi "volontariamente", vale a dire non in adempimento a un vincolo contrattuale;
- I servizi offerti debbano perseguire le finalità legate all'educazione, istruzione, ricreative, assistenza sociale, sanitarie, così come indicato nell'art. 100 del Tuir;



- l'erogazione debba riferirsi unicamente alle erogazioni in natura e non si estenda a eventuali erogazioni sostitutive in denaro.

I medesimi criteri sono, altresì, stati affermati dall'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 26/E del 29 marzo 2010 e la Risoluzione n. 34/E del 10 marzo 2004, n. 34. Per tale ragione, le modifiche al Tuir introdotte dalla legge di Stabilità 2016 acquistano un valore ancora più rilevante.

Al fine di promuovere il welfare aziendale, che negli ultimi anni si è imposto e sviluppato anche mediante sperimentazioni da parte di numerose aziende di grandi dimensioni, la legge di Stabilità ha, infatti, previsto che i beni e i servizi erogati a fini socio-assistenziali potranno, da un lato, essere oggetto di contrattazione di secondo livello, consentendo alle parti sociali di entrare in modo più pregnante nella negoziazione di questi benefit prima riservati all'iniziativa unilaterale su base volontaria dell'azienda, e, dall'altro, beneficeranno di alcuni benefici fiscali di non poco conto.

Con la nuova lettera f) dell'articolo 51 del Tuir si prevede infatti che l'utilizzazione di opere e servizi può essere riconosciuta dal datore di lavoro sia volontariamente sia in esecuzione di contratti, accordi o regolamenti aziendali, favorendo in questo modo lo sviluppo di piani di welfare attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello e finanche attraverso i regolamenti aziendali (anche se quest'ultima previsione lascia un po' perplessi sul piano della legittimazione della fonte a regolare aspetti così delicati di gestione del rapporto di lavoro aventi importanti conseguenze sul piano amministrativo). In altri termini e anche per effetto del rinvio della norma alle "finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 del Tuir", gli oneri di utilità sociale cui all'art. 100 del Tuir, ossia le spese sostenute dal datore di lavoro e relative a opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o da categorie di dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricre-



azione, assistenza sociale e sanitaria o culto, saranno deducibili dall'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi, sia se sostenute volontariamente sia se sostenute in forza di contratto, accordo o regolamento aziendale.

Con la nuova lettera f-bis), invece, sono state meglio definite le spese di istruzione (*lato sensu*) oggetto di specifica esclusione dalla tassazione. In particolare il nuovo testo è stato completamente riformulato in modo più ampio e più specifico, prevedendo la non imponibilità – ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente – delle spese per la fruizione 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”. Nel testo attuale, dunque, non sono più solo previsti gli asili nido, come nella precedente formulazione della norma, ma tutti i servizi educativi prescolari, come ad esempio la scuola materna, e sono stati inclusi anche i servizi mensa e gli altri servizi integrativi a essi connessi. Altra novità è l'abolizione del termine “colonie climatiche”, terminologia divenuta obsoleta e aggiornata dall'introduzione della locuzione “centri estivi e invernali”, oltre che “ludoteche”.

Nell'ottica di favorire il welfare aziendale nella sua accezione più estesa, tenendo conto delle tipologie di servizi offerti che negli ultimi anni si sono imposti nella pratica, è stato ampliato il novero delle erogazioni dei servizi previsti a fini assistenziali, con particolare riferimento all'assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti. La nuova lettera f-ter) al comma 2 dell'articolo 51 del Tuir ha introdotto una nuova tipologia di servizi assistenziali esenti dalla tassazione (sempre ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente anche in applicazione delle disposizioni del citato comma 1 dell'art. 100 del Tuir), ossia i servizi “di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12” (ossia i familiari per i quali spettano le detrazioni).

Con ciò appare evidente che le novità in materia di welfare collocano ora l'offerta da parte delle aziende e, quindi, il secondo welfare su un piano sempre più vicino alle crescenti necessità di tipo assistenziale da parte dei privati e ciò avendo riguardo al sempre più pressante problema sociale costituito dal progressivo invecchiamento della popolazione. Problema che grava già oggi – e graverà in futuro – le famiglie di costi sempre maggiori, con conseguenze facilmente intuibili anche nei confronti delle aziende, laddove l'assenza di finanziamenti pubblici e l'assenza di un'offerta privata (quella appunto intermediata dalle aziende) costringeranno il dipendente a fare affidamento solo sulle proprie forze e, quindi, sull'uso – peraltro limitato – di tutte le diverse tipologie di permessi e di congedi. Si pensi,

in proposito, ai congedi ex L. 104/92; alle aspettative e ai congedi per gravi motivi previsti dalla L. 53/2000 e dal D.M. 278/2000; all'accesso al part-time così come riformato dal D.Lgs. 81/2015; ai congedi ex art. 42 del Tu sulla maternità (D.Lgs. 151/2001).

Infine, si segnala l'introduzione della lettera 3-bis) al comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, secondo cui l'erogazione dei beni e servizi cui al comma 2 e 3 del medesimo articolo può avvenire anche mediante “voucher”, ossia mediante documenti riportanti un valore nominale. Tale previsione è senza dubbio di notevole importanza, in quanto sgombra il campo da qualsiasi dubbio sulla possibilità di attribuire ai lavoratori “voucher” in esenzione d'imposta. Un caso classico è quello dei buoni benzina, i quali riportano un valore in litri per il quale, fino alla novella legislativa, era sorto il dubbio se tale valore potesse essere ricompreso nell'ambito della generale esenzione di euro 258,23 prevista dal comma 3 dell'art. 51. La conseguenza era che in caso di attribuzione di un buono riportante semplicemente un valore nominale senza indicazione del corrispettivo del bene offerto (come nel caso della benzina), tale buono potesse essere fatto rientrare nella previsione della norma, concorrendo così al raggiungimento del limite di esenzione di euro 258,23 previsto dalla norma. L'attuale disposizione, proprio al fine di ovviare a tale dubbio, ha previsto espressamente la possibilità di beneficiare delle agevolazioni sopra riportate mediante l'emissione di titoli con l'indicazione di un valore nominale, ricomprendendo in questo modo tutte le erogazioni in natura previste dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir purché entro il limite di esenzione di euro 252,23.

### **Per un welfare aziendale agevolato**

In conclusione, dalle modifiche introdotte dalla legge di Stabilità 2016 appare emergere la chiara volontà (e non più solo l'interesse) di agevolare lo sviluppo del welfare aziendale, introducendo precise disposizioni volte a incentivare l'attribuzione ai lavoratori dipendenti di servizi aventi finalità socio-assistenziali, anche in sostituzione della parte variabile della retribuzione. Tutto ciò, certamente in risposta ai crescenti bisogni assistenziali e sociali in ambito familiare che – necessariamente – condizionano anche le scelte di politica del lavoro da parte delle aziende.

Misure che non possono essere valutate in modo isolato, perché facenti parte di quel più ampio disegno normativo (ma anche sociale) diretto a rendere il lavoro – così come il luogo nel quale viene resa la prestazione lavorativa – strumento di crescita della persona e dei suoi valori personali e sociali, anche al di là del limitato contesto organizzativo dell'impresa. Tutto ciò è, in buona sostanza, quello che si sta cercando di fare anche con il nuovo disegno di legge in materia di lavoro agile, frutto della sperimentazione del telelavoro e della necessità di creazione di ‘altri’ spazi di lavoro.