

APPROFONDIMENTO DEL 09/06/2017

## WELFARE AZIENDALE: LE NOVITA' EMERSE AL 15° FORUM LAVORO E FISCALE

Il welfare aziendale rappresenta certamente una grande opportunità per datori di lavoro e lavoratori sia in termini economici sia in termini produttivi. In ordine al profilo di tassazione dei trattamenti, infatti, le erogazioni poste all'interno di un piano di welfare aziendale godono del sostanziale azzeramento del cuneo fiscale. Questo specifico regime deriva direttamente dall'applicazione del comma 2 dell'art. 51 del Tuir che dispone espressamente la non concorrenza alla formazione del reddito delle erogazioni welfare pur nell'ambito di un principio di tassatività delle singole voci.

### **Il legame con il comma 1175, art. 1, Legge 296/2006**

In ordine ai benefici contributivi e fiscali aziendali occorre comunque analizzare l'eventuale legame con il comma 1175, art. 1, della Legge 296/2006. Tale disposizione prevede che, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 5 del 30/01/2008 e la nota n. 1677 del 28/01/2016 rilevando che:

- *il concetto di beneficio richiama inevitabilmente il rapporto fra "regola ed eccezione" in quanto, a fronte di una disciplina generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, il beneficio si configura come una "eccezione" nei confronti di coloro che in presenza di specifici presupposti soggettivi sono ammessi ad un trattamento agevolato che riduce o elimina totalmente tali oneri;*
- *per quanto attiene ai benefici contributivi, pertanto, gli stessi sembrano potersi individuare in quegli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo, deroga che però non configura una ipotesi agevolativa nel caso in cui lo sgravio non sia costruito come "abbattimento" di una aliquota più onerosa, calcolata secondo i*

*normali parametri statistico-attuariali, ma rappresenti la “regola” per un determinato settore o categoria di lavoratori;*

- *non rientrano nella nozione in esame quei regimi di “sottocontribuzione” che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una “speciale” aliquota contributiva prevista dalla legge, ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell’onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l’ipotesi ordinaria, in quanto l’intervento a carico del bilancio statale, dettato da ragioni di carattere politico-economico, prescinde da specifiche ed ulteriori condizioni richieste al soggetto beneficiario.*

Orbene, il particolare regime fiscale e previdenziale previsto per i trattamenti welfare, anche in virtù del dato testuale normativo, appare coincidente con le caratteristiche della “regola”, non risultando elementi di “eccezione” rispetto al regime generale né lo stesso può essere individuato come ulteriore agevolazione di carattere contributivo non generalizzato a tutti i beneficiari o legato a specifici presupposti o condizioni posti in essere solo da alcuni di essi. In occasione del 15° Forum Lavoro e Fiscale, organizzato dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro e dalla Fondazione Studi, è stato comunque posto uno specifico quesito al Ministero del Lavoro per richiedere se l’erogazione di trattamenti di welfare sia subordinata al rispetto dell’art. 1, comma 1175, della Legge 296/2006 ivi compreso il possesso del Durc regolare.

Il Ministero, con interpretazione condivisibile e per altro coincidente con le considerazioni sopra esposte, ha formulato la seguente risposta: “Le disposizioni di cui all’art. 51, co.2, del DPR 917/86 definiscono il criterio di calcolo dell’imponibile fiscale (ed indirettamente quello contributivo), con riferimento a trattamenti erogati ad intere categorie di lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla posizione soggettiva dei singoli lavoratori dipendenti appartenenti alle medesime categorie. Il regime fiscale/contributivo previsto per il welfare aziendale non appare, quindi, correlato al rispetto delle condizioni di cui all’art.1, comma 1175, della L. n.296/06, che sono state introdotte per soddisfare altre finalità. Naturalmente la parola spetta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, non trattandosi di materia di competenza specifica dell’Ispettorato nazionale”.

#### **La stipula di accordi o contratti con organizzazioni sindacali**

Nella medesima sede di confronto e analisi è stata, inoltre, posta all’esame di parere da parte del Ministero del Lavoro la questione dell’applicabilità dell’art. 51 del D.Lgs. n.81/2015 anche alla stipula di accordi o contratti per l’erogazione di trattamenti di welfare. La citata norma del 2015 dispone che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Sul punto è utile precisare che lo specifico riferimento alle caratteristiche necessarie e qualificanti delle organizzazioni sindacali di riferimento per la stipula di accordi o contratti è previsto a livello normativo in analisi esclusivamente dal comma 187, art. 1 della Legge di Bilancio 2016, in ordine ai contratti territoriali o aziendali utili ai fini della detassazione dei premi di produttività.

Sul piano delle disposizioni legali, infatti, in materia di welfare l'art. 51, comma 2, lettera f) del Tuir si limita ad enunciare che non concorrono alla formazione del reddito l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100.

Parallelamente, l'interpretazione autentica della stessa lettera f) introdotta dalla Legge di bilancio 2017, art. 1, comma 162, dispone che le regole in essa contenute si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

Si potrà facilmente notare che entrambe le disposizioni citate non contengono alcun riferimento circa eventuali requisiti di rappresentatività richiesti alle organizzazioni sindacali stipulanti. Il quesito posto all'attenzione del Ministero del Lavoro nella sede del 15° Forum richiede specificatamente se la stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti di welfare, così come previsto dall'art. 51, comma 2, lettera f) del Tuir deve avvenire con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n.81/2015. In risposta, il Ministero chiarisce che la Legge n.232/16 (Legge di bilancio 2017) al comma 162 prevede che *“Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale”*, senza far riferimento a valori di rappresentatività delle organizzazioni stipulanti gli accordi.

La disposizione, tuttavia, pare dover essere coordinata con l'art.1, comma 1, del D.L. n.338/89, conv. con L. n.389/89, *(La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo)* ed alla disposizione di interpretazione autentica di cui alla L. 28 dicembre 1995, n. 549, secondo la quale il citato art.1, del D.L. n.338/89 si interpreta nel senso che *“in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle*

*organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria”.*

### Considerazioni finali

In conclusione, i contratti legittimati a definire la base imponibile, anche ai fini della sottrazione dei trattamenti welfare dal suo calcolo, sembrano quelli identificati dall'art.51 del D.Lgs. n.81/15. In sostanza, in relazione a tale criticità, pur evidenziando la mancanza di un riferimento legale specifico, la stipula di accordi o contratti per l'erogazione di trattamenti welfare dovrà essere trattata con organizzazioni sindacali di riferimento aventi caratteristiche di maggiore rappresentatività comparata a livello nazionale. Per completezza si evidenzia che, laddove vengano stipulati accordi o contratti che prevedano la facoltà per il lavoratore di sostituire in tutto o in parte i premi di risultato in trattamenti welfare, il relativo strumento contrattuale di attivazione dovrà seguire certamente i precetti del citato comma 187, art. 1, della Legge di bilancio 2016, essendo necessario individuare le organizzazioni sindacali stipulanti con le caratteristiche proprie di rappresentatività prevista dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

Tale correlazione deriva infatti direttamente dal citato comma 187 che, nel disporre la necessaria valutazione di rappresentatività sindacale delle organizzazioni stipulanti, richiama integralmente, tra gli altri, anche il comma 184 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, ove è prevista la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente né l'assoggettamento all'imposta sostitutiva dei premi di produttività nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, attraverso l'erogazione di trattamenti welfare, fermo restando i limiti ivi previsti.

In continuità con le precisazioni di cui sopra si può pertanto affermare che, laddove si scelga per le erogazioni di trattamenti welfare lo strumento contrattuale o di accordo in alternativa a quello del regolamento, risulteranno necessarie le valutazioni in ordine al grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali stipulanti secondo le indicazioni del Ministero del Lavoro, pur in assenza di specifico riferimento normativo. Viceversa, se tali erogazioni welfare derivano direttamente dalla conversione di premi di produttività, le disposizioni di legge vincolano, oltre ogni ragionevole dubbio, all'utilizzo dello strumento contrattuale di secondo livello con gli elementi di rappresentatività sindacale di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

#### **Autori**

Luca Caratti

Gianni Marcantonio

DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della  
**FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66

00145 Roma (RM)

[fondazionestudi@consulentidellavoro.it](mailto:fondazionestudi@consulentidellavoro.it)