



Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali

16 maggio 2023 | Veneto Welfare Day | Venezia

Welfare aziendale, bilateralità e territorio

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT e AIWA

 @EMassagli



Welfare aziendale e welfare bilaterale

Il welfare aziendale è una leva della gestione del personale e delle relazioni industriali che risponde ai bisogno sociali dei lavoratori, se correttamente concepita e azionata.

Di tutti i lavoratori, anche quelli operanti nella micro e piccola impresa.



Questa tipologia di impresa è «presidiata» dalla bilateralità artigiana, piccolo-industriale, dell'edilizia e del commercio.



Perché bilateralità e welfare aziendale non siano in contraddizione, occorre sciogliere alcuni nodi legislativi e di prassi.

Dal welfare statale al c.d. **welfare sussidiario/integrativo**



Welfare aziendale. Definizione.

«Con l'espressione "welfare aziendale" si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese **aventi finalità di rilevanza sociale e per questo esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente**».

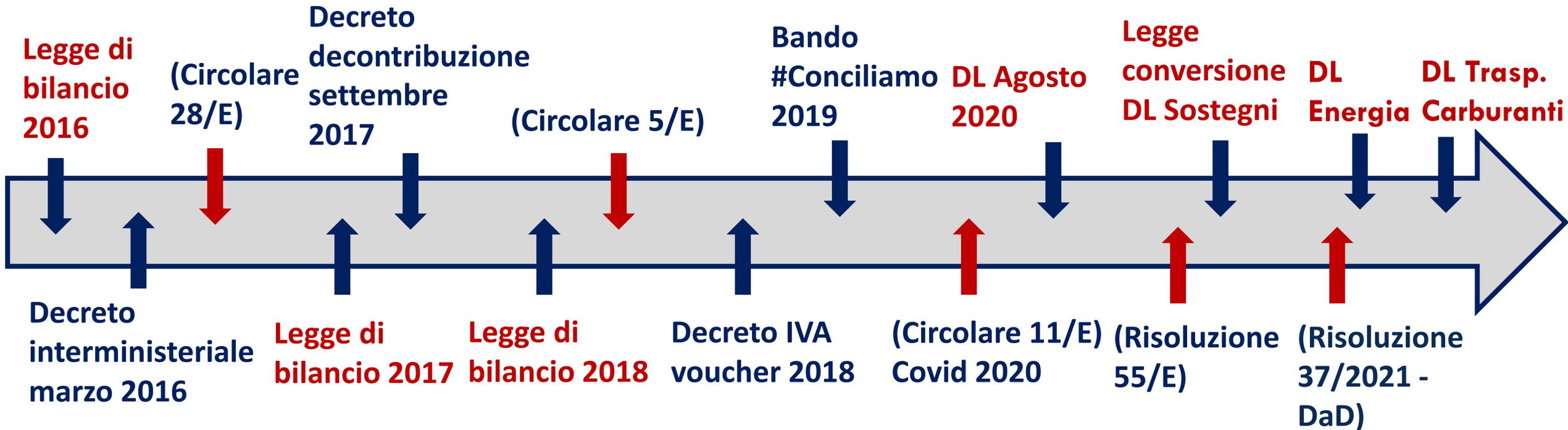
(Statuto di AIWA, Associazione Italiana Welfare Aziendale – definizione che elabora quanto scritto da Agenzia delle Entrate Circolare 28/E del 15 giugno 2016)

Welfare bilaterale. Definizione.

«Le misure di welfare frutto di accordo tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro a tutti i livelli di contrattazione. Condivide i tratti tipici delle forme di mutualismo sviluppatesi storicamente. I servizi e le prestazioni di welfare bilaterale vengono erogati attraverso gli enti e i fondi bilaterali, nazionali o territoriali».

(E. Massagli, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori. Seconda edizione aggiornata alla legge 10 marzo 2023, n. 23 di conversione del decreto-legge c.d. "trasparenza carburanti"*, ADAPT University Press, 2023)

L'evoluzione normativa dalla «riforma del welfare» a oggi



- Eccessivo appiattimento sui fringe benefit (art. 51, c. 3 del TUIR)
- (Grave) dimenticanza del nucleo del welfare aziendale: l'art. 51, c. 2 del TUIR
- Attenzione alla differenza tra incentivare gli strumenti «sociali» ed aiutare le categorie con bisogni sociali.

Il cambiamento profondo avvenuto nel 2016

Il welfare aziendale, pur non perdendo la finalità sociale (necessaria!), **assume anche un ruolo economico**, diventa fattore (più che oggetto) di scambio.

Da misura solo concessiva a leva di gestione del personale e materia di relazioni industriali.

Gli esiti del cambiamento

**Welfare
aziendale**

Oltre 5 milioni di beneficiari

«on top» (tutto ciò che NON è welfarizzazione del premio)

≈ **2,2 milioni lavoratori**

«di produttività» (welfarizzazione SOLO del premio detassato)

≈ **400.000 lavoratori**

«del CCNL» (soluzioni solitamente più semplici, comandate dal centro, canale di diffusione nelle PMI)

≈ **3 milioni lavoratori**

Il welfare contrattuale bilaterale.

Trattamento fiscale e contributivo: ricomprensione nel reddito

Per quanto concerne le erogazioni di welfare:

Soluzione 1) **l'ente bilaterale trattiene l'imposta fiscale ed emette successivamente la CU** (che quindi certifica il maggiore reddito per i dipendenti) e la certificazione di ritenuta di acconto (per l'azienda).

Soluzione 2) **l'ente bilaterale versa alla azienda** che, a sua volta, destina la cifra al dipendente, inserendola in busta paga **(comprensiva quindi delle ordinarie tasse e dei contributi a carico sia della impresa che del lavoratore)**

Il welfare contrattuale bilaterale.

Trattamento fiscale e contributivo: ricomprensione nel reddito

Per l'AdE, i contributi versati all'ente bilaterale, sia dal datore di lavoro che dal lavoratore, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente in quanto non rientrano nell'ipotesi di esclusione dal reddito previste dall'articolo 51, comma 2, lett. a), del TUIR, che dispone la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei «contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge».

→ **Vi è quindi una sorta di doppia tassazione** (non tecnicamente, perché vietato).

Il welfare contrattuale bilaterale.

Trattamento fiscale e contributivo: ricomprensione nel reddito?

Art. 6, comma 2 del TUIR – **ECCEZIONE** → **articolo 50, comma 1, lett. c, del TUIR**

Assimilazione ai redditi di lavoro dipendente delle «somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante».

**Anche quando le prestazioni sono erogate dall'ente bilaterale
→ Agenzia delle Entrate, (discutibile) Risposta n. 24 del 2018.**

Il welfare contrattuale bilaterale.

Trattamento fiscale e contributivo: ricomprensione nel reddito?

Art. 6, comma 2 del TUIR:

«I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti (...))»

«Le prestazioni (anche degli enti bilaterali) saranno assoggettabili a tassazione soltanto se inquadrabili in una delle categorie di reddito previste nell'articolo 6 del TUIR»

(Circolare Ministero Finanze 326 del 1997)

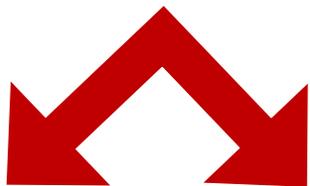
Il welfare contrattuale bilaterale.

Trattamento fiscale e contributivo: ricomprensione nel reddito?

Risoluzione dell'AdE n. 54/E del 25 settembre 2020

«Per quanto concerne **il trattamento fiscale** delle prestazioni assistenziali erogate da un ente bilaterale, la scrivente ha più volte precisato che **esso deriva dall'applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi, ovvero le predette prestazioni risulteranno assoggettate a tassazione sempreché inquadrabile in una delle categorie reddituali previste dall'art. 6 del TUIR**, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi».

Quindi?



~~Appesantire il welfare aziendale del carico fiscale perché non faccia *dumping* sulla bilateralità e si incrementino le risorse pubbliche~~

Garantire alle erogazioni sociali della **bilateralità lo stesso trattamento fiscale e contributivo del welfare aziendale**



Obbligando la conformità all'articolo 51, commi 2, 3 e 4 del TUIR?