

Il **disegno di Legge di Stabilità 2016** mette al centro dell'intervento in ambito lavoristico il welfare aziendale.

I limiti della normativa vigente sul tema (artt. 51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi) sono noti da tempo e da altrettanto tempo sono criticati. Anzitutto, è opportuno rilevare la generale obsolescenza di una normativa datata 1986, non in grado di intercettare i c.d. "nuovi bisogni e rischi sociali"; in secondo luogo, la presenza di importi di riferimento ancora in Lire e mai aggiornati negli anni in maniera sistematica denotano l'attuale scarsa attenzione verso tale materia.

A ciò si aggiunge un ulteriore elemento di "complicazione" sovente documentato dalla dottrina: il contrasto tra normativa giuslavoristica e fiscale, tra un approccio al welfare aziendale-unilaterale ed uno bilaterale-contrattuale (in azienda o sul territorio). Peraltro, anche la scarsa chiarezza dal punto di vista fiscale, con particolare riferimento a certe modalità operative per l'implementazione dei piani di welfare aziendale, ha fino ad oggi frenato il potenziale innovativo del welfare.

Rispetto alle novità recentemente introdotte, i sostenitori del c.d. "premio sociale" saranno coloro che meglio accoglieranno la Legge di Stabilità 2016. Ed infatti, proprio il "premio sociale", ossia quella pratica - diffusa soprattutto nel sistema bancario - che consiste nel dare al lavoratore la possibilità di scegliere se ricevere parte del premio di risultato sotto forma di benefit a contenuto sociale facendo (solitamente) confluire tali importi in un apposito "Conto Welfare", ha da sempre subito maggiormente l'incertezza della normativa fiscale.

Già pochi anni fa, la risposta dell' Agenzia delle entrate al noto Interpello Willis del 2012 metteva in forte dubbio tale modalità operativa, statuendo che «nell'ipotesi in cui il Piano [di welfare aziendale] fosse alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile degli aderenti, rimarrebbe impregiudicata la rilevanza reddituale dei "valori" corrispondenti ai servizi offerti agli stessi in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente». Ebbene, i dubbi derivanti da tale norma vengono oggi superati dall'articolo 12, comma 2, della Legge di Stabilità che statuisce la non concorrenza alla formazione del reddito da

lavoro dipendente delle somme e dei valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR «anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 1 [ovvero i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione]».

Pertanto, con l'art. 12 della Legge di stabilità 2016 la contrattazione assume ora un ruolo di maggior rilievo nell'ambito della definizione dei piani di welfare aziendale. Come accennato in precedenza, le contraddizioni tra normativa giuslavoristica e fiscale non hanno contribuito ad un adeguato sviluppo del tema e ciò era dovuto al fatto che, da un lato, la normativa sulla produttività concedeva fiscalità di vantaggio - imposta sostitutiva del 10% - alla contrattazione di produttività e, dall'altro, il TUIR prevedeva contemporaneamente un regime di favore fiscale - non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, ovvero detassazione totale - *i)* per un certo tipo di benefit, ma solo se contrattati, *ii)* per altri solo se volontariamente erogati dal datore di lavoro, *iii)* per altri ancora, indipendentemente dal fatto che fossero contrattati o meno. Tale evidente confusione ha portato nella pratica alla proliferazione di accordi e piani di welfare aziendale spesso "mozzati" nell'efficienza fiscale, perché totalmente unilaterali, ma comprensivi di benefit non detassabili se unilateralmente previsti e viceversa. Ancora più critica era la tendenza, sino ad oggi sviluppata, a stipulare accordi e definire piani "standard" di welfare aziendale, riguardanti sempre i "soliti" benefit, per i quali la criticità non risiedeva evidentemente nella ripetitiva previsione dei benefit, ma nella essenza stessa di una realtà "fumosa" a causa dell'opacità della normativa di riferimento, che ha scoraggiato qualsiasi sforzo innovativo sul tema.

Se, come anticipato, il Legislatore con la presente Legge di Stabilità sembrerebbe optare per un drastico indirizzamento dei lavori in tema di welfare aziendale, sancendo peraltro che «ai fini dell'applicazione delle disposizioni [...], le somme e i valori [riferiti ai premi di risultato e ai servizi di welfare aziendale ed essi collegati] devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali», **i promotori della strada che porta alla contrattazione in via esclusiva o perlomeno preferenziale del welfare aziendale rimarranno delusi dal comma 8 dell'art. 12 che va a modificare direttamente l'art. 51 del TUIR.** Infatti se, da un lato, l'art. 12, comma 8, lett. a, numero 1, della Legge di Stabilità elimina il vincolo della "volontarietà" per le opere e i servizi di cui all'art. 100 del TUIR - del quale vengono ora richiamate solo le finalità, ovvero «educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto» - dall'altro, non

viene puntualizzato che ora tali pratiche godranno del beneficio fiscale per i lavoratori solo se contrattate ma, come sottolineeremo in seguito, viene lasciato in piedi anche il “vecchio” sistema a favore del welfare aziendale unilaterale.

Sempre al comma 8 viene ampliata la portata della lett. f-bis dell’art. 51, c. 2, del TUIR: non viene più fatto riferimento ad «asili nido e colonie climatiche», ma a «servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi di mensa ad esse connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali», mentre continuano ad esservi comprese le borse di studio. Inoltre viene **aggiunta la lett. f-ter che regola le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei «servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti»** – aggiunta, questa, apparentemente superflua se si pensa che tali servizi sono riconducibili all’«assistenza sociale» di cui all’art. 100 del TUIR, ma introdotta presumibilmente per incentivarne l’adozione in azienda riducendo l’incertezza fiscale attorno ad essi. Infine, viene aggiunto il comma 3-bis) con il quale il Legislatore specifica che per quel che riguarda la fruizione dei servizi di cui al comma 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR, il datore di lavoro potrà usufruire di «documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, rimpotanti un valore nominale», avvicinando in questo modo il nostro ordinamento a quello di altri paesi europei che vedono il c.d. “buono sociale” come strumento privilegiato per accedere ai servizi di welfare. Previsione, quest’ultima, che unitamente all’aggravamento del requisito della “volontarietà” ai fini del mantenimento del beneficio fiscale per certi servizi sembrerebbe definitivamente aprire il mercato alle società attive nel settore dei servizi di welfare aziendale e dei c.d. “voucher”.

Preso atto di queste notevoli modifiche allo scenario del welfare aziendale, occorre però notare come non si sia (ancora perlomeno) agito sul lato della deducibilità degli “oneri sociali” (art. 100 del TUIR di cui all’art. 51 sempre del TUIR), le cui spese rimangono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell’ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

A fronte di quanto sin qui detto, è obbligatoria una considerazione in relazione alla persistenza della “vecchia” normativa del welfare aziendale. Al di là del limite massimo di reddito di lavoro dipendente per fruire del beneficio fiscale fissato a 50.000 euro, l’art. 12 delinea un panorama che prevede *i)* non concorrenza delle somme e dei valori [ndr. erogati all’interno di

piani di welfare aziendale] al reddito di lavoro dipendente anche quando all'interno dei meccanismi del c.d. "premio sociale", *ii*) un tetto massimo di 2.000 Euro per "premio di produttività" e c.d. "premio sociale", *iii*) applicazione delle disposizioni di cui sopra se le somme e i valori vengono erogati da contratti aziendali o territoriali. Con questo non sembra però venire smantellato il sistema previgente. Infatti, anche considerando le modifiche all'art. 51, c.2, lett. f, del TUIR, che rendono accessibili alla contrattazione tipologie di benefit in precedenza escluse, sembra comunque possibile che chi non voglia allinearsi a tali previsioni (non coinvolgendo in sostanza il sindacato) possa ad ogni modo decidere di implementare piani di welfare aziendale unilaterali, aggirando così la consultazione sindacale, evitare il tetto massimo di 2.000 euro, ottenere (teoricamente) una maggiore fidelizzazione dei lavoratori e lasciando comunque godere questi del beneficio fiscale.

Sarà dunque interessante vedere come imprese, rappresentanti delle stesse e rappresentanti dei lavoratori si comporteranno di fronte a questi importanti cambiamenti attuati dal Legislatore. Il potenziale del tema è enorme e gli spazi di innovazione sono ancora molto ampi, ma è ovviamente rimesso alle Parti decidere se e come sfruttare queste importanti modifiche apportate al "campo di gioco". Per il sindacato, in particolare, sarà un'altra grande occasione per diventare – laddove le condizioni lo permettano – sempre più partner e meno controparte, passando dalla mera contrattazione alla co-gestione e co-progettazione di tali pratiche.

Daniele Grandi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@DanGrandi

Scarica il pdf 