

Milano, 27 febbraio 2024

Alla cortese attenzione delle
AZIENDE ASSOCIATE**CIRCOLARE TECNICA AIWA N. 1/2024****OGGETTO: Welfare aziendale e lavoratori somministrati**

Viene richiesto a questa Associazione di esprimersi a riguardo del diritto al welfare aziendale dei lavoratori somministrati, nonché sulle possibili modalità di adempimento di questo diritto. Per rispondere al quesito, si analizza a seguire l'istituto della parità di trattamento declinato nell'ambito del welfare aziendale, nonché la responsabilità della gestione dei piani di welfare.

1. Parità di trattamento e welfare aziendale

La disciplina europea ed italiana della somministrazione di lavoro intende garantire il bilanciamento tra la flessibilità connaturata all'istituto e la sicurezza dei lavoratori attraverso la costruzione di una rete di tutela che si realizza innanzitutto con la garanzia di parità di trattamento tra il lavoratore somministrato e il lavoratore direttamente assunto dalla azienda utilizzatrice, oggi regolata dall'art. 35 del D.lgs. n. 81/2015.

Le tutele in oggetto non sono soltanto quelle del rapporto di lavoro, ma anche (se non soprattutto, considerate le peculiarità della condizione di lavoratore somministrato), quelle nel mercato del lavoro, dirette a fornire adeguate prestazioni nell'ottica dell'occupabilità, previdenza e sostegno al reddito. Tra queste tutele indubbiamente rientrano le prestazioni di welfare, che, nell'ambito della somministrazione, sono erogate da un consolidato sistema bilaterale, disciplinato attualmente dagli articoli 9 e 10 del CCNL per le agenzie di somministrazione di lavoro sottoscritto il 15 ottobre 2019.

Particolarmente significativo, in questo senso, anche il contenuto dell'articolo 14, rubricato «Disposizioni in materia di welfare», ove si dispone che

«alla stregua di tale normativa (*quella sulla parità di trattamento*) e nell'ambito della stessa unità produttiva, i servizi assistenziali di cui godono i dipendenti dell'impresa utilizzatrice devono risultare fruibili anche dai lavoratori

somministrati. (...) La stessa contrattazione, inoltre, per sua propria iniziativa si fa carico direttamente di forme di tutela di carattere previdenziale e assistenziale a favore dei lavoratori somministrati che, intervenendo in ambiti tipici del welfare anche in tutti gli altri settori (come l'ambito pensionistico e quello sanitario), fanno cogliere un parallelismo di tutele fra lavoratori delle imprese utilizzatrici e lavoratori dalle stesse imprese utilizzati in somministrazione. (...) Nell'ambito della contrattazione collettiva si stanno moltiplicando intese che determinano il nascere di una pluralità di forme previdenziali e assistenziali, aventi origine diverse ma tutte obbligatorie per l'impresa utilizzatrice».

La direzione individuata congiuntamente dalle parti sociali è quindi quella di garantire la parità del «Trattamento Economico Complessivo» (c.d. TEC) ai lavoratori somministrati.

In questa sede non è opportuno concentrarsi sulle prestazioni erogate dagli enti contrattuali Formatemp ed Ebitemp, né ricordare i processi di adesione alla bilateralità previdenziale e di assistenza sanitaria del sistema Commercio-Terziario. E' invece doveroso osservare che accanto alle misure di welfare erogate dal sistema della bilateralità di settore, crescente è l'attenzione rispetto al riconoscimento ai lavoratori somministrati delle prestazioni di welfare aziendale, nel caso in cui esse siano previste nelle imprese utilizzatrici.

→ A parere di AIWA, il riconoscimento di tali prestazioni è necessario (e non facoltativo) al fine di rispettare il principio di parità di trattamento nei confronti dei lavoratori somministrati come previsto dalle disposizioni italiane, anche in applicazione della regolamentazione europea in materia, nonché dalle citate disposizioni del contratto collettivo.

Già nei "considerando" della direttiva europea n. 104 del 2008 si afferma che

«le condizioni di base di lavoro e d'occupazione applicabili ai lavoratori tramite agenzia interinale dovrebbero essere almeno identiche a quelle che si applicherebbero a tali lavoratori se fossero direttamente impiegati dall'impresa utilizzatrice per svolgervi lo stesso lavoro».

Le condizioni a cui si fa riferimento sono

«le condizioni di lavoro e d'occupazione previste da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi e/o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore nell'impresa utilizzatrice relative a: i) l'orario di lavoro, le ore di lavoro straordinario, le pause, i periodi di riposo, il lavoro notturno, le ferie e i giorni festivi; ii) la retribuzione» (articolo 3, comma 1, lett. f).

Al dubbio sulla ricomprensione o meno tra queste condizioni del welfare aziendale ha risposto il decreto legislativo n. 24 del 2 marzo 2012, che ha trasposto la direttiva nel nostro ordinamento, ove la definizione di «condizioni di base di lavoro e d'occupazione» risulta più ampia rispetto a quella della comunitaria. Infatti, nell'ordinamento italiano, rientrano tra le «condizioni di base di lavoro e d'occupazione»: «il trattamento economico, normativo e occupazionale previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, da contratti collettivi o da altre disposizioni vincolanti di portata generale in vigore presso un utilizzatore», con la successiva specificazione che sono anche comprese le condizioni che riguardano: orario di lavoro, ore di lavoro straordinario, pause, periodi di riposo, lavoro notturno, ferie e i giorni festivi; retribuzione; protezione delle donne in stato di gravidanza e in periodo di allattamento, nonché la protezione di bambini e giovani; la parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione.

Ancor più ampia è la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a-ter del decreto legislativo n. 276 del 2003, tutt'oggi in vigore per quanto il principio di parità di trattamento dei lavoratori somministrati sia ora fissato dal già ricordato articolo 35 del decreto legislativo n. 81 del 2015. Il comma 1 dell'articolo 35 prevede che

«per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore».

Considerando l'ampiezza che caratterizza la più recente definizione di «condizioni di base di lavoro e di occupazione», di cui si è data prova nelle righe precedenti, pare sicura l'inclusione delle eventuali misure di welfare erogate ai lavoratori dipendenti dell'utilizzatore. Tale interpretazione è ampiamente confermata dalla prassi.

Ad ulteriore conferma di questa posizione, si osservi anche che la direttiva europea intende assicurare ai lavoratori somministrati anche l'accesso alle «strutture e attrezzature collettive» e in particolare ai «servizi di ristorazione, alle infrastrutture di accoglienza dell'infanzia e ai servizi di trasporto». Viene specificato dal legislatore comunitario che tali servizi devono essere garantiti alle stesse condizioni dei lavoratori dipendenti dell'azienda utilizzatrice, salvo che esistano «ragioni oggettive che giustifichino un trattamento diverso». Tale principio è attuato nella normativa italiana dal comma 3 dell'art. 35 del decreto legislativo n. 81 del 2015, dove si specifica che

«i lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio».

Se anche non si volessero fare rientrare le misure di welfare nelle «condizioni economiche e normative» dei dipendenti dell'utilizzatore rispetto alle quali deve essere garantita parità di

trattamento, esse rientrerebbero tuttavia nei «servizi sociali e assistenziali» ai quali i lavoratori somministrati hanno diritto nella misura in cui ne godono i dipendenti dell'utilizzatore.

→ **In conclusione di questo primo punto, sembrano non residuare dubbi sul fatto che le misure di welfare aziendale erogate dall'impresa utilizzatrice ai propri lavoratori dipendenti debbano essere riconosciute anche ai lavoratori somministrati alle condizioni e secondo le modalità eventualmente previste dalla contrattazione collettiva a diverso livello. Ai lavoratori somministrati spettano sia le misure regolate dalla contrattazione collettiva nazionale, sia le prestazioni di welfare definite dalla contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale oppure unilateralmente concesse dai regolamenti aziendali.**

2. La gestione dei piani di welfare aziendale per i lavoratori somministrati

A riguardo della seconda parte del quesito, si specifica quanto segue.

Il welfare aziendale tecnicamente inteso riguarda lo scambio di beni e servizi con finalità sociali all'interno del rapporto di lavoro. Il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, quando ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 51 dettaglia le deroghe al principio di onnicomprensività del reddito da lavoro, si riferisce esplicitamente ai redditi di lavoro dipendente (comma 1), anche assimilati.

Di conseguenza, il responsabile del riconoscimento e della erogazione del piano di welfare è il datore di lavoro che, nel caso della somministrazione di personale, è l'Agenzia per il Lavoro.

Se da una parte non vi è alcun dubbio sul fatto che sia il soggetto autorizzato alla intermediazione il datore di lavoro formale del somministrato, dall'altra è conseguente (e pacifica) anche la sua natura di sostituto di imposta sotto i profili fiscali. L'ipotesi più lineare e fedele al dettato normativo relativamente alla gestione del piano di welfare, quindi, è l'erogazione dello stesso da parte dell'agenzia per il lavoro, per valore equivalente al piano riconosciuto dall'utilizzatore ai propri dipendenti diretti (come chiarito al punto 1). La stessa agenzia ribalterà successivamente i costi del piano sulla imprese cliente, regolando questo scambio nel contratto commerciale.

Questa soluzione permette di gestire in modo trasparente in particolar modo i servizi di welfare c.d. rimborsuale (articolo 51, comma 2, lettere f-bis e f-ter), di cui deve essere data evidenza in busta paga non come onere figurativo, bensì come competenza netta. Parimenti, il valore di taluni servizi di welfare aziendale, tra cui, a titolo esemplificativo, quelli di natura rimborsuale, occorre che sia riportato all'interno della Certificazione Unica rilasciata dal datore di lavoro diretto, come da ripetute indicazioni dell'Agenzia delle Entrate.

Chiarita la soluzione più lineare, va ammesso che non raramente accade che il lavoratore somministrato acceda al piano di welfare organizzato dalla azienda utilizzatrice con le stesse modalità utilizzate dai dipendenti diretti (pagina sul portale del fornitore, account e password personali etc.). Questa evenienza è governata da un accordo tra impresa utilizzatrice e agenzia per il lavoro,

che ritiene più comodo, soprattutto quando i numeri sono contenuti, “associarsi” al piano di welfare già strutturato dal cliente.

Senza entrare nel merito delle convenienze organizzative e dei rapporti commerciali di una soluzione che, per quanto non lineare, se correttamente impostata è legittima, → **è importante ricordare che l’Agenzia per il Lavoro è il soggetto formalmente responsabile degli adempimenti di natura fiscale e contributiva nei confronti degli enti preposti, dunque anche responsabile delle certificazioni e comunicazioni obbligatorie per legge, che non possono essere rilasciate da soggetti giuridici con i quali il lavoratore non ha rapporti di dipendenza.**

IL PRESIDENTE di AIWA
F.to Emmanuele Massagli

