

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

Definizione

Beni, opere e servizi in natura, erogati dal datore di lavoro a favore dei propri lavoratori subordinati, in aggiunta alla retribuzione monetaria.

I benefit, pur rientrando nella categoria delle retribuzioni in natura ai sensi dell'art. 2099 del c.c., vengono **concessi per finalità extra-remunerative** di tipo organizzativo (es. servizi di trasporto collettivo e di mensa), incentivante (es. azionariato a favore dei dipendenti, uso di autoveicoli), previdenziale e di utilità sociale (es. formazione per sé e per i propri figli, assistenza sociale e sanitaria per figli o anziani, attività ricreative ecc.). Rientrano, pertanto, in tale ambito anche gli strumenti attraverso i quali vengono realizzati i piani di welfare.

Di cosa parliamo

Quando ci si riferisce ai benefit in ambito aziendale, si fa dunque riferimento a **vantaggi e utilità** che vengono messe a disposizione del lavoratore, **che possono essere fruite dallo stesso direttamente o, a seconda del tipo di beneficio, dalla propria famiglia.**

I beni o servizi possono essere erogati dal datore stesso o da terzi, come spesso avviene per quanto riguarda il vitto tramite l'emissione di buoni-pasto.

Non rientrano, invece, nella categoria dei benefit, i beni o servizi che vengono forniti in quanto necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa (es. divise da lavoro, pc oppure corsi di formazione specifici). In questo caso infatti c'è un interesse esclusivo o prevalente del datore di lavoro a concederli e non un interesse esclusivo del lavoratore o promiscuo di entrambi.

Dal punto di vista del datore, **la concessione di benefici è volta a migliorare la qualità della vita e rafforzare la fidelizzazione, la partecipazione e il coinvolgimento** dei propri dipendenti con l'obiettivo di un miglioramento del clima aziendale e, in ultima analisi, un aumento della produttività. Dal punto di vista del dipendente, tali benefici, oltre a garantire vantaggi economici, incrementano la soddisfazione lavorativa e la motivazione, portando a un miglior "benessere" lavorativo.

Considerando la rilevanza degli obiettivi connessi a tali strumenti, il legislatore ha stabilito, con

l'art.51 del TUIR, che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente (in modo totale o parziale) una molteplicità di benefici, specificamente individuati, purché concessi nei limiti in esso indicati. Si tratta di precise deroghe al principio di onnicomprensività, in base al quale ogni utilità percepita in relazione al rapporto di lavoro concorrerebbe a formare il reddito da lavoro imponibile, previste per soddisfare e temperare i diversi interessi meritevoli di tutela (v. [A. Mauro, Agevolazioni Fiscali](#), in *Bollettino ADAPT*, 18 settembre 2017, n. 30).

I benefit nella contrattazione collettiva

Dall'analisi della contrattazione collettiva aziendale del 2016 ([Terzo Rapporto contrattazione collettiva Adapt, 2016](#)), i principali benefit contrattati sono riferibili alla materia della contribuzione a fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, alle agevolazioni per trasporti, all'assistenza e formazione dei figli dei dipendenti (in particolare asili nido e borse di studio).

Riferimenti normativi

- Art 51, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)
- 2099 c.c

Riferimenti bibliografici

Per una analisi critica approfondita della normativa fiscale in materia di welfare aziendale

- M. Squeglia, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*. ADL, Fasc. 1, 2017
- M. Battocchi, A. Colombo, M. Pagani, *Welfare aziendale e flexible benefit*, EPC Editore, 2016
- F. Brenna, R. Munno, *Il welfare aziendale: aspetti fiscali*, in Treu T. (a cura di), *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, Milano, Ipsoa, 2016
- Grandi, *Fringe benefits: normativa fiscale e orientamenti dell'Agazia delle entrate*, Adapt University Press, 2014

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva

- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia, III Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2016

Giulia Tiberi

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 @giulia_tiberi

Scarica il **PDF** 