

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

Definizione

Utilità di vario genere (beni, opere, servizi, somme) erogate dal datore, direttamente o per il tramite di fornitori esterni, nell'ambito di iniziative di welfare aziendale che si caratterizzano per la varietà e l'elevata personalizzazione delle misure di cui i lavoratori possono beneficiare. Il loro meccanismo di funzionamento **prevede l'assegnazione di un budget di spesa** per determinate categorie di lavoratori, che gli stessi possono utilizzare per comporre ciascuno il proprio paniere di utilità, seppur nel rispetto di determinati limiti. Questa particolare modalità di erogazione dei benefit è funzionale ad intercettare le reali esigenze dei lavoratori e massimizzare l'efficacia delle politiche di welfare in atto in azienda.

Di cosa parliamo

I flexible benefit sono misure di welfare attraverso le quali l'azienda, valorizzando l'individualità dei singoli lavoratori, **permette** agli stessi **di scegliere**, in base alle proprie esigenze, **tra un ventaglio di servizi messi a disposizione** (c.d. "cafeteria benefit"). Le imprese, soprattutto quelle di più grandi dimensioni, possono mettere in campo più facilmente flexible benefit in proprio, altrimenti reperibili tramite fornitori esterni all'azienda.

Come abbiamo detto, i dipendenti che beneficiano dei flexible benefit hanno a disposizione un budget, spendibile in modo personalizzato in base alle proprie necessità principale caratteristica che rende appetibile tale strumento per i lavoratori.

Il sistema di fruizione dei flexible benefit prevede un'ampia facoltà di scelta per il lavoratore in ordine ai benefici di cui servirsi mediante erogazione (o rimborso) all'interno di un piano prestabilito.

A tal proposito si deve tenere in considerazione la circostanza secondo cui i benefit non tassabili sono individuati in maniera tassativa all'art. 51 del TUIR, ragion per cui generalmente il dipendente ha la possibilità di scegliere nell'ambito di un *paniere* prefissato, dove le principali opzioni, riconducibili alle tipologie individuate dall'art. 51 del TUIR, sono:

- Casse sanitarie, previdenza complementare;
- Asilo nido, colonie e borse di studio;
- Benefit di utilità sociale;
- Voucher e buoni acquisto;
- Trasporto collettivo;
- Interessi passivi su mutue prestiti;
- Misure a carattere ricreativo

Flexible Benefit nella contrattazione collettiva

Il 26 novembre 2016 Federmeccanica/Assistal e Fim-Cisl/Fiom-Cgil/Uilm-Uil hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, e tra le innovazioni più significative **viene riconosciuto a carico delle imprese l'istituto dei flexible benefit.**

Il CCNL Metalmeccanici stabilisce che a partire dal 1° giugno 2017, le aziende attiveranno per tutti i lavoratori dipendenti, piani di c.d. *flexible benefits per un costo di 100 euro nel 2017, 150 euro nel 2018 e 200 euro nel 2019.*

Merita segnalare che con l'accordo firmato il 27 febbraio 2017, ad integrazione dell'accordo del 26 novembre, è stato definito il nuovo articolo 17 del CCNL Metalmeccanici che disciplina la materia del welfare aziendale, dove tuttavia non si rinviene l'espressione flexible benefit, seppur ormai invalsa nella prassi.

Il rinnovo del CCNL, accogliendo gli incentivi fiscali disciplinati dalla normativa di riferimento, sposta al livello centrale istituti che negli ultimi anni sono stati il perno della contrattazione collettiva aziendale e territoriale. Tuttavia, **il CCNL detta esclusivamente un principio generale,**

principio che dovrà poi essere disciplinato e regolamentato a livello aziendale; le imprese potranno infatti procedere in forma libera sulla base di regolamenti interni o tramite accordi collettivi integrativi.

Si precisa inoltre che il flexible benefit è un dovere per il datore di lavoro e un diritto per il lavoratore; nel caso di inadempimento da parte dell'azienda, in sede giudiziale si potrebbe costituire una differenza retributiva da richiedere. Inoltre il mancato riconoscimento del flexible benefit sarebbe una condotta antisindacale, sanzionabile da un giudice con un ordine di adempimento.

Riferimenti normativi

- 51 e 100 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)

L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate

- Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E, 15 giugno 2016

Riferimenti bibliografici

- Caruso, «The Bright Side of the Moon»: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale, in RIDL, 2016, n. 2

- Ciarini, S. Lucciarini, *Il welfare aziendale in Italia*, in *Sociologia del Lavoro*, 2015

- Colombo, M. Battocchi, M. Pagani, *Welfare aziendale e flexible benefit*, EPC Editore, 2016

- Massagli, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano 2016

- Squeglia, L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale, ADL, 1/2017

- M. Ponzellini, E. Riva, E. Scippa, *Il welfare aziendale: evidenze dalla contrattazione*, in Quaderni

Rassegna Sindacale, 2/2015

- Treu, *Introduzione Welfare aziendale*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” IT - 297/2016

Per una analisi empirica della contrattazione collettiva:

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

Giada Benincasa

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @BenincasaGiada

Scarica il **PDF** 