

## Welfare aziendale: dizionario breve a cura di ADAPT e AIWA

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

### Definizione

**Riduzione o eliminazione degli oneri fiscali che sarebbero normalmente dovuti** dal contribuente. Sono impiegate dal legislatore per il perseguimento di vari scopi sia di natura strettamente fiscale che di politica economica generale.

In tema di **welfare aziendale**, consistono nell'introduzione di una **eccezione al principio di onnicomprensività** del reddito da lavoro dipendente mediante dallo stesso del valore di determinate categorie di beni, opere e servizi erogati dal datore nell'ambito dell'attuazione di c.d. politiche di welfare aziendale (nel rispetto delle condizioni previste dalla legge fiscale, anche se fruiti in sostituzione totale o parziale del premio di risultato), nonché nella **deducibilità** totale o parziale dei costi sostenuti dal datore di lavoro per l'attuazione di tali politiche

### Di cosa parliamo

Le disposizioni di cui agli [art. 51](#), come modificato dalle leggi di stabilità del [2016](#) e [2017](#), e 100 del **TUIR** costituiscono **l'unica disciplina legislativa** attualmente vigente in materia di welfare aziendale.

Sebbene si tratti di riferimenti normativi esigui dal punto di vista numerico, che non disciplinano sistematicamente la materia, la normativa fiscale ha inciso – e continua a farlo – sulle caratteristiche del welfare aziendale, sul suo sviluppo e sugli obiettivi perseguiti nell'attuazione in azienda di tali politiche.

L'ordinamento esclude dalla base imponibile per il calcolo del reddito da lavoro dipendente una serie di beni, opere e servizi erogati dal datore di lavoro in favore dei lavoratori, ritenendoli volti a soddisfare esigenze considerate meritevoli di tutela.

La condizione determinate per l'**applicazione** di questo **regime fiscale agevolato era**, nella maggior parte delle ipotesi, la **natura volontaria** di tali erogazioni da parte del datore di lavoro.

## **Welfare aziendale: dizionario breve a cura di ADAPT e AIWA**

Tali **agevolazioni fiscali** venivano, quindi, implicitamente **escluse nei casi** in cui le politiche di welfare aziendale fossero di natura obbligatoria, anche adottate a seguito di un confronto con i lavoratori (o i loro rappresentanti) e formalizzate in un **contratto aziendale o territoriale**.

**La legge di stabilità del 2016** - con le integrazioni ad opera della legge di bilancio per il 2017 - recependo le istanze delle parti sociali, ha previsto espressamente la possibilità di applicare le **agevolazioni anche alle misure di welfare di natura obbligatoria, dedotte in contratti collettivi aziendali o territoriali o in regolamenti aziendali** e ha introdotto la possibilità di usufruire dei beni e servizi di welfare in **sostituzione totale o parziale del premio di risultato**, con la conseguente estensione dei benefici fiscali.

Analogamente, con specifico riferimento alla **deducibilità dal reddito di impresa**, nel caso di misure di welfare erogate volontariamente dal datore di lavoro la **deducibilità rimane, come in precedenza, limitata al 5 per mille** dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, mentre se l'erogazione è stabilita da accordo collettivo o anche da regolamento aziendale, la deducibilità è piena (v. in questo numero, E. Massagli, S. Spattini, [\*Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale? Un tentativo di mappatura concettuale di un concetto abusato\*](#)).

La **normativa fiscale** rappresenta la sintesi di un **complesso processo dialogico tra** le istanze delle **parti sociali e il legislatore**. Dialogo che si innesta in un contesto socio economico caratterizzato da una profonda crisi economica - che ha impoverito le risorse di Stato, imprese e lavoratori- e dalla radicale trasformazione del lavoro contemporaneo, che ha determinato il sorgere di esigenze vitali e professionali che né gli strumenti di welfare pubblico né gli aumenti salariali sarebbero sufficienti a soddisfare adeguatamente.

**La finalità perseguita dal legislatore fiscale è composita.**

L'intento è quello di **favorire la diffusione** di strumenti e piani di **welfare aziendale** che possano rispondere a specifiche esigenze organizzative e vitali dei lavoratori. L'attuazione di queste misure consente di realizzare una riduzione dei costi del lavoro e del cuneo fiscale, agevolando sia il datore che il lavoratore.

In più, l'attuale struttura delle agevolazioni consente di beneficiare degli sgravi anche quando i piani di welfare siano frutto di **negoziazioni, valorizzando in tal modo il ruolo delle relazioni industriali** nei processi decisionali aziendali e nell'identificazione di soluzioni efficienti.

## **Welfare aziendale: dizionario breve a cura di ADAPT e AIWA**

Alla luce delle dinamiche sintetizzate, non è eccessivo definire il sistema di **agevolazioni fiscali attualmente in vigore come la sintesi delle forze motrici che animano il dibattito e l'evoluzione del welfare aziendale**: politiche economiche e fiscali statali, emersione di nuove esigenze professionali, vitali e organizzative che impongono un rinnovamento della cultura della gestione delle risorse umane, centralità delle relazioni industriali nel processo di rinnovamento e di definizione delle strategie aziendali.

Tuttavia, il fatto che la normativa di riferimento in tema di welfare aziendale sia solo fiscale e quindi per sua **natura poco organica e contingente**, comporta **difficoltà interpretative e di previsione dei costi nel lungo periodo** che possono inficiare la stabilità delle misure di welfare nel tempo.

Inoltre, **l'adozione** degli strumenti di welfare non correttamente contestualizzati nella realtà specifica (aziendale e territoriale), al di fuori di una logica di innovazione complessiva della gestione delle risorse umane e **ai soli fini di riduzione dei costi, non consente la piena esplicazione delle potenzialità delle misure.**

### **Le agevolazioni fiscali nella contrattazione collettiva**

Dall'analisi della contrattazione collettiva aziendale del 2016 ([Terzo Rapporto contrattazione collettiva Adapt](#), 2016), non emerge un significativo incremento dei piani di welfare definiti tramite dinamiche negoziali (si registrano più frequentemente rimandi a piani o regolamenti unilateralmente determinati dal datore), mentre sono più diffusi meccanismi di conversione totale o parziale del premio di risultato.

Le tipologie di servizi erogati sono prevalentemente permessi e congedi per la conciliazione vita-lavoro e la contribuzione ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria integrative, nonostante gli ultimi interventi legislativi intendessero valorizzare esigenze più moderne ed eterogenee.

Si segnalano, tuttavia, con riferimento alle piccole e medie imprese, dati che rivelano un incremento del tasso di iniziativa relativo all'adozione di misure di sostegno economico ai lavoratori (convenzioni, alloggi, rimborsi per abbonamento a mezzi pubblici) formazione, sostegno a soggetti deboli e all'integrazione sociale.

([Welfare Index PMI, Rapporto 2017](#))

## **Welfare aziendale: dizionario breve a cura di ADAPT e AIWA**

### **Riferimenti normativi**

- 51, 95 e 100, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)
- 1, co, 184 - 190, Legge 25 dicembre 2015, n. 208
- 1, co. 160, 161, 162, Legge 11 dicembre 2016, n. 232

### **L'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate**

- [Agenzia delle Entrate, Circolare n. 28/E, 15 giugno 2016](#)

### **Riferimenti bibliografici**

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

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

*Per una ricostruzione dell'evoluzione storica della normativa fiscale incentivata*

- E. 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.
- D. Grandi, *Fringe benefits: normativa fiscale e orientamenti dell'Agenzia delle entrate*, Adapt University Press, 2014.

*Per una analisi empirica della contrattazione collettiva*

## **Welfare aziendale: dizionario breve a cura di ADAPT e AIWA**

- VV., *La contrattazione collettiva in Italia, III Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2016
- *Welfare Index PMI, Rapporto 2017*

### **Antonella Mauro**

ADAPT Junior Fellow

 @a\_mauro89

Scarica il **PDF** 