

Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di **ADAPT e AIWA**

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

Definizione

Il welfare aziendale c.d. diretto o non rimborsuale è l'insieme di prestazioni, opere e servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti ed ai loro familiari, direttamente oppure mediante l'ausilio di soggetti terzi.

Di cosa parliamo

Quando parliamo di **welfare diretto o non rimborsuale**, facciamo riferimento a ciò che il **datore di lavoro eroga direttamente ai propri dipendenti, non attraverso la forma del rimborso ma utilizzando strumenti e strutture proprie oppure stipulando convenzioni con i soggetti che sono in grado di offrire le opere ed i servizi che il datore decide di mettere a disposizione dei propri dipendenti.**

Questa classificazione delle due modalità di erogazione di welfare è suggerita dalla stessa normativa fiscale. Il riferimento è in particolare alle lettere f) dell'art.51 del TUIR: le lettere f) e f-quater), infatti, non prevedono la modalità di gestione rimborsuale permessa dalle lettere f-bis) e f-ter).

La lettera f) prevede nello specifico che, **le opere ed i servizi**, affinché l'azienda possa usufruire delle agevolazioni, **debbano essere riferite alla generalità di dipendenti o a categorie di essi, e debbono perseguire le seguenti finalità**: di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, così come previsto dall'art.100 comma 1.

In pratica possono essere offerti servizi quali, a titolo di esempio: corsi extraprofessionali di lingua straniera o informatica, abbonamenti per palestre, circoli sportivi (tennis, piscina), abbonamenti a quotidiani o riviste, viaggi con finalità ricreative o culturali, ma anche biglietti per cinema, teatro, mostre, musei, pay tv, check-up completi per prevenzione e diagnosi.

Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di **ADAPT e AIWA**

La **peculiarità di questa tipologia di welfare è che i destinatari sono sia il dipendente sia i suoi familiari, che ricevono le erogazioni direttamente dal datore di lavoro e/o da soggetti terzi incaricati dallo stesso datore.** Nelle aziende più grandi questo servizio è sovente gestito tramite piattaforme informatiche, che semplificano i processi di selezione e rendicontazione dei servizi e che spesso si interfacciano con i fornitori ultimi mediante voucher, conformi all'articolo 6 del decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

Anche nel caso di welfare diretto, se esso è solo frutto della volontà del datore è **deducibile** entro il limite del 5 per mille (art.100, comma 1) mentre se è inserito in un accordo, diventa obbligatorio e pertanto, interamente deducibile.

Il welfare diretto nella contrattazione collettiva

Da un'analisi sulla contrattazione collettiva emerge che, come accade in materia di welfare in generale, il livello di contrattazione privilegiato è senza dubbio quello aziendale. Infatti sono i singoli accordi a definire quale piano di welfare adottare in base alle esigenze dei propri dipendenti, valutando in che misura erogare opere e servizi di welfare diretto, considerando che questo implica un impegno maggiore da parte del datore in quanto non può essere garantito attraverso somme o rimborsi ma solo con prestazioni effettive che di norma vengono realizzate da soggetti terzi. Tuttavia, si può rilevare che i servizi offerti tramite welfare diretto sono molto richiesti dai lavoratori under 35, soprattutto gli abbonamenti per lo svolgimento di attività ricreative e dagli over 45, che invece richiedono soprattutto check-up medici attraverso le convenzioni con istituti specialistici.

Riferimenti normativi

- 51 e 100, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR);
- L. 11 dicembre 2016, n. 232.

Riferimenti bibliografici

- E. Massagli, *Le novità in materia di welfare aziendale in una prospettiva lavoristica*, in M.

Dizionario breve sul welfare aziendale a cura di ADAPT e AIWA

Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano 2016;

- M. Squeglia, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n.1/2017;

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** 