

Fringe benefit o welfare aziendale: cosa conveniente di più alle imprese?

Simone Baghin - Consulente del lavoro in Vicenza

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:

Destinatari, regole e valutazione economica

Con lo scopo di intervenire sul potere di acquisto dei lavoratori le aziende stanno sempre di più introducendo politiche retributive mediante il riconoscimento di beni e servizi sotto forma di fringe benefit o welfare aziendale. Si tratta di misure che hanno un alto valore incentivante, ma che vanno valutate attentamente al fine di contenere il costo del lavoro. Per effettuare una valutazione economica in merito all'applicazione di una o dell'altra misura occorre, infatti, conoscere i destinatari, le fonti istitutive e le regole in ambito fiscale e contributivo. Cosa conviene di più alle imprese?

È indubbio che negli ultimi anni le aziende allo scopo di intervenire sul potere di acquisto dei lavoratori ma avendo anche cura di tenere sotto controllo il costo del lavoro, si sono orientate sempre di più nell'introduzione e implementazione di **politiche retributive** finalizzate al riconoscimento di **beni e servizi** da mettere a disposizione dei singoli lavoratori o della generalità. Beni e servizi che possono assumere natura diversa e impatto fiscale e contributivo a seconda che vengano riconosciuti come **forma integrativa di retribuzione (fringe benefit)** ovvero **come forma di integrazione non monetaria della retribuzione (welfare aziendale)**.

Proviamo qui di seguito a delineare le differenze tra fringe benefit e welfare aziendale

Definizione di fringe benefit e welfare aziendale

I fringe benefits sono compensi in forma non monetaria, consistenti nella messa a disposizione di beni e/o servizi a favore dei dipendenti (o di qualche dipendente), senza che ve ne sia l'obbligo in forza di normative legislative.

I fringe benefits vanno collocati nel quadro generale delle **forme di retribuzione in natura** che può assumere anche natura **incentivante**, poiché possono essere considerati come strumenti essenziali di valorizzazione della prestazione dei lavoratori e dei collaboratori.

I compensi in natura, essendo erogati quale corrispettivo della prestazione lavorativa, **hanno natura retributiva** (e non liberale) con la conseguente applicazione dei principi in tema di retribuzione, e cioè:

- possibilità di considerare il valore dei predetti compensi ai fini del calcolo di istituti retributivi indiretti o differiti;
- obbligo del datore di lavoro di non eliminare queste corrisposizioni nel caso in cui si applichi il principio dell'irriducibilità (salvo rinuncia del lavoratore).

Pur non esistendo una definizione di legge, per welfare aziendale oggi si intende l'insieme di **benefici e prestazioni** erogato ai dipendenti nell'intento di integrare la componente meramente monetaria della retribuzione sia in funzione di sostegno al reddito sia in funzione di miglioramento della vita privata e lavorativa.

Non si tratta quindi di elementi che assumono natura retributiva ma bensì la loro erogazione

deve rispondere a **finalità di tipo assistenziale** e come strumenti in grado di aiutare la conciliazione vita lavoro.

Destinatari

I **fringe benefit**, assumendo natura retributiva, possono essere riconosciuti al **singolo lavoratore**

Il **welfare aziendale**, invece, per beneficiare dell'esenzione fiscale e previdenziale, parziale e totale, deve essere offerto o messo a disposizione della **generalità dei dipendenti** o di categorie omogenee di essi.

Fonte istitutiva

Il riconoscimento del fringe benefit trova la sua fonte istitutiva nell'**accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore** all'atto dell'assunzione ovvero in un momento successivo.

Per quanto riguarda il welfare aziendale, questo viene istituito e regolamentato mediante **accordo/contratto**, regolamento interno o come atto unilaterale.

La scelta della fonte istitutiva del welfare comporta anche **conseguenze in tema di deducibilità fiscale** per l'azienda del relativo costo sostenuto: qualora infatti sia regolamentato da contratto/accordo o regolamento interno, la deducibilità ai fini IRES è del 100%; diversamente, qualora offerto come atto unilaterale da parte del datore di lavoro, senza alcuna formalizzazione, la deducibilità è limitata al limite del 5/1000 del costo delle retribuzioni sostenute nell'anno.

Valorizzazione economica e imponibilità fiscale e contributiva

I fringe benefit rientrano nel concetto generale di omnicomprensività del reddito da lavoro dipendente stabilito dall'art. 51 TUIR ai sensi del quale il reddito da lavoro dipendente comprende tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

È da tener presente che l'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del TUIR dispone che **non concorre a formare il reddito** il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo **non superiore** nel periodo d'imposta a **258,23 euro** e che se il predetto valore superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Per quanto riguarda la valorizzazione in termini monetari dei valori (fringe benefit), l'art. 9 comma 3 del TUIR stabilisce che questi devono essere valorizzati per il loro **valore normale**, intendendo per esso prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e servizi della stessa specie o similari in condizioni di libera concorrenza ed al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati e in mancanza nel tempo e nel luogo più prossimi.

Vi sono però determinati beni e servizi che "sfuggono" alla regola generale della valorizzazione al valore normale di cui all'art. 9, comma 3; si tratta in particolare di alcuni beni e servizi per i quali la norma prevede una valorizzazione convenzionalmente stabilita dall'art. 51 (Autovettura ad uso promiscuo, prestiti ai lavoratori, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, ecc).

Per quanto riguarda il welfare aziendale, il valore dei beni e servizi offerti o messi a disposizione della generalità dei dipendenti non rappresenta retribuzione imponibile da un punto di vista fiscale e previdenziale per il lavoratore.

Viene prevista però una **eccezione** al principio di esenzione fiscale in caso di:

- **contributi di assistenza sanitaria** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di

accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20;

- **contributi** versati dal datore di lavoro o dal lavoratore alla **previdenza complementare** del lavoratore fino a 5.164,57 annui;

In entrambi i casi, lato azienda, è dovuta dal datore di lavoro il **contributo di solidarietà INPS** del 10%.

Imponibilità ai fini del TFR

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Pertanto, salvo diversa previsione del CCNL il controvalore dei beni e servizi riconosciuto a titolo di fringe benefit rientra nella retribuzione utile al **calcolo del TFR**.

Per quanto riguarda i beni e servizi del paniere di welfare aziendale, non assumendo natura retributiva, non rilevano ai fini del calcolo della retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR.

Tabella di riepilogo e confronto

	Fringe benefit	Welfare aziendale
Definizione	Beni e servizi riconosciuti dal datore di lavoro al lavoratore aventi natura retributiva	L'insieme di benefici e prestazioni erogato ai dipendenti nell'intento di integrare la componente meramente monetaria della retribuzione sia in funzione di sostegno al reddito sia in funzione di miglioramento della vita privata e lavorativa.
Destinatari	Singolo lavoratore	Generalità o categorie omogenee
Fonte regolativa	Accordo individuale	- Accordo o contratto collettivo - Regolamento interno - Atto unilaterale
Valorizzazione in termini economici	- Non concorre alla formazione del reddito il valore dei beni e servizi fino a 258,23 su base annua - Superata tale soglia, ai fini della	- Non concorre alla formazione del reddito - Viene previsto un limite di esenzione fiscale e previdenziale in caso di: a) Previdenza complementare fino a 5.164,57 b) Assistenza sanitaria integrativa fino a 3.615,20

valorizzazione si assume il valore normale ai sensi dell'art. 9, comma 3, TUIR

- Previste regole particolari di valorizzazione convenzionale

Contribuzione INPS	Ordinaria (salvo il limite di esenzione di 258,23 su base annua)	Di solidarietà del 10% in caso di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa
---------------------------	--	---
