



Consulenti del Lavoro

STUDIO PIRINU

Tempio Pausania

www.studiopirinu.it

NEWSLETTER n. 2 del 7 Marzo 2023

“FRINGE BENEFIT E WELFARE AZIENDALE” LA RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI INTEGRABILE SENZA PAGAMENTO DI CONTRIBUTI, PREMI E RITENUTE.

Capita spesso che il datore di lavoro abbia necessità di riconoscere ai propri dipendenti delle erogazioni aggiuntive rispetto a quelle che sono le “ordinarie” retribuzioni nette. Il caso, non raro, ricorre quanto si vogliono introdurre misure incentivanti nei confronti dei dipendenti senza, però, che su queste incidano costi aggiuntivi quali contributi, premi e ritenute fiscali. In altri termini si sente l’esigenza di contenere i costi di queste importanti erogazioni evitando che gli oneri aggiuntivi predetti scoraggino l’iniziativa datoriale.

Parliamo del riconoscimento di beni o servizi, **non essendo previste (salvo rarissimi casi) erogazioni in denaro**, con lo scopo di incentivare i lavoratori intervenendo sul loro potere di acquisto. Si tratta dei c.d. “Fringe Benefit” o “Welfare Aziendali”, ovverosia “erogazioni in natura”. Principalmente queste sono:

- **fringe benefit, che sono beni o servizi** riconoscibili anche al singolo lavoratore ed il cui valore annuo non deve superare complessivamente l’importo di € **258,23**. Al superamento della predetta soglia l’importo concorre integralmente alla formazione del reddito e per l’effetto sarà soggetto a contributi, premi e ritenute. Tra i principali beni e servizi si ricordano i buoni spesa, buoni benzina (diversi da quelli previsti anche per il 2023 dal c.d. “decreto carburanti”), i regali e cestini natalizi, le ricariche telefoniche;
- **buoni pasto (c.d. ticket restaurant)** che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente fino all’importo complessivo giornaliero di 4 euro, elevato a 8 per i buoni pasto emessi in formato elettronico. Devono essere riconosciuti alla generalità dei dipendenti, o categorie omogenee, e non vanno ad intaccare il predetto limite di esenzione di € 258,23;
- **buoni benzina 2023** di cui al Decreto Carburanti nella misura di 200 euro per ogni lavoratore. A differenza di quelli utilizzati per l’anno 2022 non è contemplata anche l’esenzione contributiva. L’agevolazione quindi per il 2023 è solo fiscale;
- **welfare aziendali**, ovverosia benefici e prestazioni erogate alla generalità dei dipendenti dell’azienda, o a categorie omogenee, nell’intento di integrare la componente non monetaria della retribuzione, assumendo così finalità di tipo assistenziale o di conciliazione vita-lavoro. Il valore di tali beni e servizi, salvo alcune eccezioni, non rappresenta retribuzione imponibile da un punto di vista fiscale e previdenziale per il lavoratore. Si ricordano tra le principali misure le polizze sanitarie, i costi per l’istruzione dei familiari dei dipendenti e i contributi versati dal datore di lavoro al lavoratore per la previdenza complementare.

Lo scopo di questi strumenti è quello di incentivare e gratificare sempre di più il lavoratore che, in un contesto lavorativo a lui favorevole, non può che aumentare la propria produttività e l’impegno. Possono principalmente essere riconosciuti con accordi personali, aziendali o previsti dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicati.