

Luca Failla e Paola Salazar
Failla & Partners

Quando il fringe benefit diventa un bonus

L'approvazione del Decreto Aiuti quater ha portato con sé una novità di non poco conto in ambito welfare, ma a ben guardare non sembra proprio essere una misura di welfare ma un vero e proprio "bonus" travestito da benefit. Vediamo perché.

Come è ormai noto, l'art. 3 del D.L. n. 176/2022 (Aiuti quater) ha modificato l'art. 12 del D.L. n. 115/2022 (Aiuti ter, convertito in L. n. 142/2022) il quale ha previsto un innalzamento della soglia dei fringe benefits. La norma precisa che, *"limitatamente al periodo d'imposta 2022 e in deroga alle previsioni dell'art. 51, c. 3 D.P.R. n. 917/1986 – TUIR – non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000"*. In ragione delle difficoltà connesse con l'aumento dei costi dell'energia, prima il Decreto Aiuti ter e ora il Decreto Aiuti quater – in parziale continuità con quanto previsto dalla normativa emergenziale COVID per il 2020 e il 2021 – hanno infatti innalzato il limite di esenzione fiscale e contributiva, previsto dalla legge (art. 51, c. 3 del TUIR) per i *fringe benefits*, portandolo dagli ordinari euro 258,23, dapprima a 600,00 euro e, quindi a 3.000,00 euro.

La finalità, come detto, è prioritariamente quella di sostenere i maggiori costi legati al pagamento delle utenze domestiche di luce e gas, ma la norma, operando in deroga a quanto stabilito dal TUIR, tiene conto nell'innalzamento del valore anche dei beni e dei servizi in natura ceduti o prestati ai dipendenti entro il quadro dell'ordinaria gestione amministrativa dei benefits che è prevista dalle disposizioni fiscali di riferimento (art. 51, c. 3 TUIR).

Luci e ombre dell'innalzamento a 3.000 euro della soglia dei fringe benefit apportata dal decreto Aiuti quater

Il che pone alcuni fondamentali interrogativi sulla reale natura giuridica di questa agevolazione che per la rilevanza dell'importo pare collocarsi in misura maggiore nell'area dei "bonus" (ossia della retribuzione di tipo premiale) piuttosto che in quella dei "benefit" facendo fare un passo indietro ai progressi che negli ultimi quindici anni sono stati fatti in questa materia.

Per comprendere meglio i dubbi che da subito sono sorti in merito a tale fattispecie – che peraltro ha una durata temporalmente circoscritta solo per l'anno fiscale 2022 – è necessario fare un passo indietro e ripercorrere l'origine di questa norma e la sua collocazione nell'ambito delle disposizioni del TUIR dedicate alla determinazione del reddito da lavoro dipendente. Perché questa agevolazione non solo riguarda solo il lavoro dipendente, ma configura concrete possibilità di aiuto solo per le aziende che abbiano le risorse sufficienti a darne applicazione, indipendentemente dalla implementazione di un piano di welfare.

Vediamo perché.

Il trattamento fiscale dei benefit

Va innanzitutto ricordato che dal punto di vista fiscale, l'articolo 51 del TUIR disciplinando la tassazione del reddito di lavoro dipendente dispone propriamente che lo stesso è costituito da *"tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo di imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo di imposta successivo a*

quello cui si riferiscono". Tale norma individua, altresì, una serie di erogazioni in natura, in denaro, in servizi messi a disposizione del lavoratore, quali elementi che, seppure dotati di rilevanza "remunerativa" in quanto prestazioni in natura (art. 2099 c.c.) rispondono in misura prevalente a finalità ulteriori rispetto alla stretta corrispettività propria della retribuzione e godono – anche in ragione delle specifiche finalità che rivestono - di un particolare trattamento fiscale. Il comma 2 dell'art. 51 TUIR prevede infatti che "non concorrono a formare il reddito...", alcune erogazioni, somme, prestazioni, beni, servizi e provvede a darne una puntuale elencazione.

È in definitiva previsto uno specifico trattamento fiscale (e contributivo, per effetto dell'unificazione della base imponibile operata dal D.lgs. n. 314/1997) di tipo agevolato – integrale o parziale secondo specifici criteri - rispetto al criterio principale affermato dal primo comma della norma per cui tutto quanto viene erogato in forza del rapporto concorre alla determinazione del reddito (da lavoro dipendente).

Tra gli elementi che non concorrono (o concorrono in parte secondo i criteri fissati dalla norma) a formare il reddito da lavoro dipendente rientrano ad esempio:

- › i contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse purché entro i limiti previsti dalla legge;
- › le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché le prestazioni sostitutive di mensa (*ticket restaurant*);
- › le spese sostenute dall'azienda per la fornitura ai dipendenti di servizi di trasporto collettivo, cui sono stati aggiunte negli ultimi anni le somme erogate o rimborsate per l'acquisto degli abbonamenti del trasporto pubblico;
- › l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti e ai loro familiari per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- › le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o categorie di dipendenti) per la fruizione da parte dei

familiari dei servizi di educazione e istruzione (asili nido, centri estivi o invernali) nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

- › le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, anche questa fattispecie aggiunta negli ultimi anni.

I fringe benefits

Poi vi sono i beni e servizi in natura previsti dall'art. 51, comma 3, del TUIR – propriamente questi i *fringe benefits* - i quali non sono ordinariamente soggetti a tassazione qualora il valore degli stessi abbia un valore complessivo inferiore ad euro 258,23 (vecchie 500.000 lire). Se il valore di tali beni e servizi dovesse superare per anno fiscale tale soglia sarebbe assoggettato a tassazione per l'intero importo. In particolare, tale norma stabilisce 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 ad euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito"¹.

È proprio questa la norma con la quale sono state individuate le prime risorse per poter avviare già a partire dai primi anni 2000 la sperimentazione di forme di welfare aziendale di tipo volontario, unitamente alle risorse rese disponibili nel Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'art. 9 della L. n. 53/2000 con cui sono stati avviati molti progetti a favore della genitorialità.

La norma in passato veniva usata per poter cedere ai dipendenti, ad esempio durante il periodo natalizio, i prodotti dell'azienda ed è proprio questa la norma attraverso la quale le aziende hanno via via iniziato a sperimentare forme di welfare di tipo volontario (si pensi al buono spesa lanciato da Luxottica nel 2009).

La norma prevede, con riferimento alle cessioni di beni, che la valorizzazione degli stessi avviene:

- › mediante applicazione del prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni al grossista, nell'ipotesi di cessione avente ad oggetto beni prodotti dall'azienda medesima;

¹ Il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR prevede in modo specifico "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista".

- › con applicazione delle disposizioni previste dall'art. 9 del TUIR in ogni altra ipotesi: in pratica, facendo riferimento al corrispettivo mediamente praticato per i beni e servizi della stessa specie o similari, in condizione di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni e i servizi sono stati acquistati o prestati.

Si tratta di una disposizione particolarmente importante. Lo strumento che ha favorito la copiosa sperimentazione e implementazione di piani di welfare, rappresentata negli ultimi anni dalla necessità di dare risposte concrete alla crisi del modello di Welfare State sul quale si è costruito il sistema di previdenza sociale – pubblica - tipico dell'Italia e di molti paesi Europei. Ci si è accorti che tale modello, caratterizzato prevalentemente da un quadro giuridico e amministrativo incentrato prevalentemente su Pensioni (I e II Pilastro) e Assistenza sanitaria, era divenuto ormai insufficiente, perché inidoneo a soddisfare bisogni nuovi collegati, peraltro, da un lato all'incremento della presenza femminile al lavoro – avvenuto soprattutto a partire dalla fine degli anni 70 - e dall'altro dall'invecchiamento della popolazione (riscontrabile in tutti i paesi europei). Fattori che hanno creato le premesse per far nascere nuovi bisogni collegati proprio con le esigenze di cura parentale, assistenza domiciliare, assistenza agli anziani, da sempre appannaggio in prevalenza della popolazione femminile, la più esposta al rischio di perdita di competenze in assenza di misure idonee a conciliare gli impegni familiari con gli impegni lavorativi e, quindi, più esposta al rischio di abbandono del posto di lavoro, come i dati degli ultimi anni hanno di fatto testimoniato e reso evidente. In aggiunta a tali obiettivi, si è fatta strada anche una sempre più marcata esigenza di "benessere" degli individui e delle organizzazioni, fattori che la pandemia ha reso più evidenti e più

marcati tanto da avere determinato le premesse per aumentare proprio negli anni 2020 e 2021 il valore dell'esenzione previsto dall'art. 51, c. 3 TUIR portandolo per due anni a 500,00 euro (propriamente raddoppiandolo a 516,46 euro) proprio al fine di consentire alle aziende di sostenere i dipendenti – giusto per fare un esempio – nell'affrontare i costi delle infrastrutture necessarie ad allargare la possibilità del lavoro da remoto.

Da qui il valore che hanno acquisito negli ultimi anni gli obiettivi di welfare per tutte le tipologie di aziende – come ci dice anche il recente rapporto Generali Welfare Index PMI 2022 – tanto da avere accresciuto anche il ruolo e le competenze della contrattazione collettiva sia di livello nazionale sia di livello decentrato, favorendo il binomio tra "conciliazione vita-lavoro" e "welfare organizzativo".

La fantasia degli operatori ha quindi progressivamente spostato la sperimentazione sulla parte variabile della retribuzione dai tradizionali obiettivi di *rewarding* e di *retention* con cui sono stati gestiti per anni i vari strumenti della retribuzione variabile o premiale - strumenti retributivi utili ad attrarre e trattenere le competenze – ad obiettivi più ampi di natura organizzativa e di natura sociale.

Questa evoluzione ha interessato anche i *fringe benefits*, ad esempio attraverso il meccanismo dei *voucher*, documenti elettronici o cartacei di legittimazione – come li definisce la legge (art. 51, c. 3bis TUIR)^[3] – che favoriscono l'accesso alle prestazioni e ai servizi previsti dall'art. 51 TUIR e l'accesso ai beni e ai servizi in natura messi a disposizione dall'azienda ai sensi dell'art. 51 c. 3. Un esempio tra i tanti i buoni carburante, oppure le ricariche telefoniche, i buoni acquisto legati alle grandi catene di e-commerce e così via.

Ora, è proprio questo il fondamento giuridico dei *fringe benefit* per come sono ricostruiti nel quadro dei

2. L'art. 51, c. 3bis TUIR stabilisce che "Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale" - Il DM 25 marzo 2016 ha poi identificato i criteri in base ai quali questi buoni possono essere utilizzati.

L'art. 6 D.M. 25 marzo 2016 stabilisce che "1. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 3-bis, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, può avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico. Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

2. In deroga a quanto disposto dal comma 1, i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione.

3. L'affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207".

principi costituzionali e della normativa di riferimento in materia retributiva.

Come noto la nozione di retribuzione deriva dal dettato costituzionale, ossia l'art. 36 Cost.: *“il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*.

Poiché la norma costituzionale indica solo la misura della retribuzione, individuandola nei parametri della “sufficienza” (*sufficiente ad assicurare al lavoratore un'esistenza libera e dignitosa*) e della “proporzionalità” (*retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro*), è necessario fare riferimento ad altre fonti al fine di stabilire quale sia, in concreto, la retribuzione “equa” e “sufficiente”.

Tali fonti sono, innanzitutto, la legge e, in particolare, il Codice civile (artt. 2094 c.c., che qualifica il prestatore di lavoro, l'art. 2099 c.c., che stabilisce che la retribuzione può essere stabilita a tempo o a cottimo, e l'art. 2121 c.c., che nel dettare i criteri di determinazione dell'indennità di mancato preavviso attribuisce alla retribuzione il carattere della continuità) e, in secondo luogo, la contrattazione collettiva e l'accordo delle parti.

La giurisprudenza, sulla scorta delle previsioni contenute nell'art. 2099 c.c., ha sempre ritenuto che la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva costituisca la “giusta” retribuzione così come identificata dalla norma costituzionale e che, pertanto, è alla contrattazione collettiva di ciascun settore che bisogna fare riferimento ai fini della determinazione della retribuzione “minima” da corrispondere al prestatore di lavoro.

Sulla scorta dei riferimenti appena enunciati, la nozione civilistica di “retribuzione” comprenderebbe sia il trattamento minimo determinato dalla contrattazione collettiva, sia tutte le altre forme di retribuzione - in denaro, ma negli ultimi anni soprattutto in natura - corrisposte al prestatore di lavoro, così come ci ricorda anche l'art. 2099, comma 3, c.c. *“il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti o con prestazioni in natura”*.

Le quote di retribuzione variabile caratterizzate dai

fringe benefits in senso stretto si collocherebbero, pertanto, al di fuori del concetto di retribuzione minima e sufficiente, così come definita ai sensi dell'art. 36 Cost, ma in quanto retribuzione in natura, comunque entro i limiti del concetto di “retribuzione” intesa in senso civilistico.

Da un punto di vista strettamente giuridico, i *benefits* aziendali sono, pertanto dei “benefici accessori” che attribuiti al prestatore di lavoro per mera connessione o in occasione della prestazione lavorativa vanno in sostanza ad aggiungersi alla normale retribuzione. Essi, rispondendo ad esigenze diverse rispetto alla retribuzione poiché non strettamente legati al principio di corrispettività proprio della retribuzione - intesa in senso civilistico - ma a più ampie finalità sociali, di benessere organizzativo e di fidelizzazione (si pensi anche ai piani di azionariato, all'autovettura aziendale, ai centri turistici per citare quelli più tradizionali in passato) sono divenuti negli anni lo strumento attraverso il quale si esprime il valore di un'organizzazione, anche in termini di motivazione, di engagement, di attenzione alle persone, anche in ragione delle responsabilità familiari che ciascuno porta all'interno dell'organizzazione. In pratica, secondo la ricostruzione che ne ha sempre fatto la dottrina essi, proprio per la finalità che hanno acquisito nel tempo finiscono per svincolarsi dal concetto di “retribuzione”, quindi di stretto corrispettivo della prestazione lavorativa, ma allo stesso tempo anche dalla percezione fortemente negativa propria della mera retribuzione in natura, come prevista dall'art. 2099 c.c. proprio perché accrescono, per loro propria caratteristica, più che l'esigenza del bene in senso stretto i meccanismi di engagement, di fidelizzazione, di motivazione e di appartenenza da parte dei dipendenti³. Tra l'altro le ultime ricerche evidenziano che sono questi alcuni dei fattori di maggiore attrattività nella scelta di un lavoro o nella transizione tra un lavoro e un altro (si veda da ultimo la ricerca dell'HR Innovation Practice of School Management del Politecnico di Milano).

Conclusioni

Ricostruita l'evoluzione storica e la natura giuridica dei *fringe benefits* sia da un punto di vista strettamen-

3. La dottrina in passato distingueva, propriamente, tra *perquisites* che sono delle forme di privilegio che si estrinsecano nell'attribuzione di beni quali auto, alloggio, prestiti agevolati, telefono cellulare etc. e *benefits* in senso stretto in cui vengono fatte rientrare tutte le forme di assicurazione aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie.

te civilistico sia nel quadro della disciplina in materia di welfare (l'art. 51 TUIR), è ora possibile dare una possibile lettura delle novità introdotte dal Decreto Aiuti quater.

Innanzitutto, il primo aspetto ad emergere, ma anche l'obiettivo principale della norma – come era già avvenuto con il bonus carburante – è la finalità di sostegno al reddito, tanto è vero che la norma parla in primo luogo di “*somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale*”. Non è pertanto uno strumento di welfare ma in primo luogo un vero e proprio aiuto.

A tale fattispecie si affianca poi – sempre entro il più alto valore di 3.000,00 euro – la fattispecie ordinaria, ossia *il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti*. Ma è proprio l'affiancamento delle due fattispecie che crea le maggiori perplessità ai fini dell'applicazione pratica della norma.

La previsione di una esenzione in misura pari a 3.000,00 euro finisce infatti per creare non poche difficoltà (o vantaggi) da un punto di vista amministrativo. La prima e la più evidente è che le aziende che abbiano concretamente a fine anno la disponibilità di risorse che consentano erogazioni di tale portata – si badi bene, per dipendente e anche solo *ad personam*^[4] – e che non hanno mai implementato piani di welfare – quindi del tutto lontane dagli obiettivi organizzativi e sociali alla base dei piani di welfare – potrebbero essere invogliate a far convogliare i bonus e la retribuzione di tipo premiale verso questa misura, al fine di beneficiare della integrale esenzione fiscale (e contributiva) previste dalla norma. Non solo, alcuni commentatori hanno evidenziato che potrebbe

anche crescere la spinta verso un uso decisamente solo consumistico delle risorse, reso possibile dalla previsione di legge che consente non solo di erogare i benefit nella forma di documenti di legittimazione anche elettronici (i *voucher*) ma anche di essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo previsto dalla legge (art. 6, c. 2 D.M. 25 marzo 2016). Anche in questo caso allontanando lo strumento dagli obiettivi di welfare con cui in questi anni è stato previsto e largamente utilizzato.

Riflettendo sull'importanza che è stata attribuita negli anni dal legislatore al trattamento fiscale e previdenziale dei *benefits* aziendali (già a partire dal 1997 e proprio al fine di evitare che gran parte della retribuzione variabile potesse essere “dirottata” verso benefit esenti) sia che siano attribuiti individualmente da parte del datore di lavoro sia che siano definiti in sede di contrattazione collettiva con il meccanismo della conversione del premio di risultato introdotto a partire dal 2016, crea grande perplessità la misura introdotta dal Decreto Aiuti quater proprio perché, per come è formulata la norma, potrebbe aprire ad un uso non propriamente coerente con la finalità propria dei piani di welfare, anche guardando soltanto alla rilevanza dell'importo esente identificato dal legislatore. Si tratta di un esempio virtuoso quanto ad obiettivi principali – quelli di aiuto nella gestione dei costi delle utenze elettriche e del gas – ma anche di un pericoloso precedente costituendo di fatto un mezzo per dare evidenza di come non dovrebbero essere utilizzate le risorse economiche che potrebbero (e dovrebbero) invece essere convogliate verso piani di welfare più strutturati. ●

4. L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 35E/2022 ha precisato, con riguardo specifico alla previsione introdotta dal Decreto Aiuti bis e con riferimento al precedente limite di esenzione di 600,00 euro, che “*atteso che la norma richiama la disciplina dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, e non anche quella dettata dal comma 2 del medesimo articolo, si ritiene che i fringe benefit in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam*”.