

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Fringe benefit ad personam**

L'Agenzia delle Entrate (circolare 1.08.2023, n. 23/E) ha precisato che l'aumento sino a 3.000 euro del fringe benefit per chi ha figli a carico può essere riconosciuto dal datore di lavoro al singolo dipendente e non a tutti. Consigli per evitare disagi in azienda.

Iniziamo dalle conseguenze negative che stiamo rilevando nelle imprese per decisioni aziendali che hanno causato disagio nei lavoratori e, in generale, all'ambiente di lavoro: **"Perché avete assegnato fringe benefit di 3.000 euro al collega e non al sottoscritto? Abbiamo entrambi figli a carico, medesima mansione, anzianità, retribuzione, risultati produttivi! Gli avete assegnato bonus carburante a lui che risiede vicino alla sede, mentre a me che abito lontano niente! Avete rimborsato spese per bollette acqua, luce, gas a lui quando anch'io le sostengo! Gli avete consegnato buoni spesa supermercato dal valore di 250 euro, anch'io faccio normalmente la spesa. Questo comportamento gratifica il collega e non il sottoscritto senza motivi, o vi sono motivi che non conosco? Perché avete gratificato "solo lui"?"**

Questo è quanto successo e può accadere se non si è valutata preventivamente la situazione.

Premettiamo che la norma (art. 51, c. 3 del Tuir) e la circolare dell'Agenzia delle Entrate lo consentono; **è infatti possibile, non obbligatoria, l'attribuzione di beni e servizi cosiddetti "fringe benefit" ad personam**, quindi è corretto il comportamento del datore di lavoro che ha assegnato *fringe benefit* ai lavoratori che ha ritenuto di gratificare. D'altra parte, escludere i lavoratori con medesimi requisiti può causare disagio personale e ambientale, e di questo il datore di lavoro deve essere consapevole.

Di fatto l'importo del *fringe benefit* sino a 3.000 euro (D.L. 48/2023) è un importo appetibile per gratificare il lavoratore e contenere il costo del lavoro, essendo valore esente da contributi e imposte; per questo il ***fringe benefit* è divenuto occasione per riconoscere "premi o gratifiche" al lavoratore.**

Dove è presente la rappresentanza sindacale RSU o RSA, alla quale deve essere comunicata l'assegnazione, l'argomento *fringe benefit* di 3.000 euro è stato ben affrontato, dalla premessa della volontarietà del datore di lavoro di aiutare i propri lavoratori in anni difficili e complessi, alle risorse disponibili, modalità di assegnazione del *fringe benefit* con criteri anche differenti per lavoratori, ma evitando discriminazioni e con soddisfazioni conclusive reciproche.

L'assegnazione del *fringe benefit* è stata definita nelle diverse situazioni aziendali anche con importi e finalità differenti, ma con criteri preventivamente ragionati. Ecco alcuni esempi: **bonus carburante di 200 euro massimo** (all'interno del limite massimo di 3.000 euro in modo che sia esente anche ai fini contributivi) in base alle distanze dalla residenza del lavoratore alla sede di lavoro; **rimborsi spese bollette acqua, luce, gas** in base al costo sostenuto dal lavoratore (per esempio in percentuale), quindi non a tutti il medesimo importo; **buoni spesa in base al numero dei componenti familiari**; **a tutti i lavoratori di un reparto nel quale le attività sono disagiati e pesanti, oppure ai lavoratori che lavorano in turni notturni, o alla domenica o nelle festività, o ai lavoratori con obblighi di reperibilità.** Certamente ogni azienda ha proprie situazioni, "oggettive" e "soggettive" e quindi le soluzioni sono differenti per disciplinare l'argomento *fringe benefit*.

Non ha aiutato, anzi ha causato ulteriori disagi tra i lavoratori, l'eccessiva differenza prevista dalla norma dell'importo del *fringe benefit* da 258,23 euro annui per chi non ha figli a carico e 3.000 euro annui per chi li ha, a cui si aggiungono 200 euro di buono carburante. Una soluzione consigliata per evitare differenze e discriminazioni e per i reciproci vantaggi azienda/lavoratore, è introdurre, o rivedere, il regolamento di welfare aziendale.