

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di 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 disagevoli 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.