RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di BARBARA GARBELLI

Una tantum CCNL Studi Professionali mediante fringe benefit

Il rinnovo del CCNL deli Studi Professionali prevede la possibilità di erogare l'Una tantum anche tramite strumenti di welfare previsti dalla normativa vigente e l'adempimento si può ritenere assolto mediante l'erogazione di fringe benefit.

Una tantum **CCNL Studi Professionali:** è possibile l'erogazione mediante fringe benefit? Il recente rinnovo contrattuale prevede la possibilità di erogare l'una tantum anche tramite strumenti di welfare previsti dalla normativa e l'adempimento si può ritenere assolto anche mediante l'erogazione di fringe benefit.

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. Il fenomeno nasce dall'esperienza contrattuale e applicativa e si fonda sull'incontro delle esigenze del lavoratore con gli obiettivi di produttività aziendale. È per questo che allo stato attuale dei lavori non esiste una regolamentazione nè definizione normativa di questo istituto. Tuttavia, è possibile far riferimento al concetto utilizzato dall'Associazione Italiana Welfare Aziendale (AIWA) nel proprio statuto all'art. 1, c. 2: *"Il welfare aziendale è l'insieme di somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale e per questi esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente".*

Un'alternativa è data dalla definizione proposta dall'Agenzia delle Entrate con la circolare 15.06.2016, n. 28/E secondo cui il welfare aziendale consiste in *"prestazioni, opere e servizi* ***corrisposti al dipendente in natura o sottoforma di rimborsi spese*** *aventi finalità (...) di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente".*
Nello specifico, le modifiche apportate all'istituto del welfare dalla Legge di bilancio 2016, operate con il preciso scopo di rilanciare il welfare come strumento di contrattazione individuale e collettiva, sono intervenute sulla tassazione ad esso collegato e all'insieme di beni e servizi accessibili, ampliandoli.
Da ciò ne deriva che i beni e i servizi previsti all'art. 51, c. 2, lett. f) e seguenti e all'art. 100 del Tuir sono da intendere come elementi aggiuntivi a quelli già previsti dalla normativa stessa.
La stessa circolare 28/E/2016, al punto 2.5.1 specifica che i beni e servizi erogati dal datore di lavoro all'interno di un **piano di welfare** possono essere erogati anche mediante **voucher** che possano rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258,23 euro (ndr 1.000 o 2.000 euro per l'anno 2024), nel rispetto delle previsioni dell'art. 51, c.3, che tratta - per l'appunto - la fiscalità dei fringe benefits.

Pertanto, a conclusione, si ritiene che l'importo una tantum previsto del **CCNL Studi Professionali** possa essere erogato mediante fringe benefits, in quanto un piano di welfare aziendale può ricomprendere, per espressa definizione, anche l'erogazione di fringe benefits.

Riproduzione vietata - giovedì 22 agosto 2024