

Fringe Benefit e Welfare aziendale

Parere dell'esperto

I nuovi strumenti delle retention policy aziendali

di **Marco Agnoli**

Partner - Leoni Grant Thornton & Partners

Nell'ottica delle policy di retention - che si rivelano sempre più opportune per mantenere i talenti - e con la necessaria attenzione al contenimento dei costi, negli ultimi anni stiamo assistendo ad un crescente ricorso da parte delle aziende a politiche retributive attuate anche mediante il riconoscimento di beni e servizi sotto forma di *fringe benefit* o *welfare* aziendale. Tali forme di retribuzione in natura consentono, altresì, di garantire ai lavoratori la possibilità di fruire direttamente di beni e servizi comprimendo anche il pesante cuneo fiscale e contributivo che grava ordinariamente sui redditi di lavoro dipendente. Effetti che paiono essere apprezzabili, anche in termini di capacità effettiva di spesa dei lavoratori: secondo una ricerca di "The European House Ambrosetti", i recenti innalzamenti del limite di...

continua all'interno



Overview

Forme retributive di global compensation

di **Andrea Giordan**

Manager - Leoni Grant Thornton & Partners

Con i termini "*fringe benefit*" ovvero "*welfare aziendale*" ci si riferisce all'insieme di erogazioni in natura che un datore di lavoro può mettere a disposizione nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, in aggiunta alla retribuzione monetaria contrattualmente prevista nell'ambito dell'ordinario sinallagma lavorativo. Tali erogazioni, sotto forma di beni o servizi, possono essere concesse ai dipendenti (in forma gratuita o ad un prezzo agevolato), sia in forza di accordi individuali con il lavoratore - si pensi al frequente caso di concessione di un autoveicolo in uso promiscuo ovvero di voucher - che in osservanza di disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva ovvero per effetto di liberalità decise dall'azienda a favore della generalità o di categorie di lavoratori, rientrando nell'ambito di...

continua all'interno

Approfondimento

I premi di risultato "detassabili"

di **Emilia Scalise**

Consulente del Lavoro - Leoni Grant Thornton & Partners

In un mercato del lavoro che appare ogni giorno sempre più competitivo, emerge la necessità da parte dei datori di lavoro di avere a disposizione diversi strumenti utili a fidelizzare il proprio personale, soprattutto con riferimento ai lavoratori chiave, nonché attrarre nuove risorse, al minor impatto possibile in termini di costo. Proprio per far fronte a tali esigenze, il Legislatore ha cercato di introdurre, e con il tempo rafforzare, diverse forme di retention del personale, che oggi si concretizzano in una particolare attenzione nei confronti dei *fringe benefits* e del *welfare* aziendale, anche in connessione con la normativa in materia di premi di risultato detassabili. Tra i principali strumenti di fidelizzazione del personale, utilizzati dalle imprese che operano nel...

continua all'interno





Overview

Forme retributive di global compensation

di **Andrea Giordan**

Manager - Leoni Grant Thornton & Partners

Con i termini “**fringe benefit**” ovvero “**welfare aziendale**” ci si riferisce all’insieme di erogazioni in natura che un datore di lavoro può mettere a disposizione nell’ambito del rapporto di lavoro dipendente, in aggiunta alla retribuzione monetaria contrattualmente prevista nell’ambito dell’ordinario sinallagma lavorativo.

Tali erogazioni, sotto forma di beni o servizi, possono essere concesse ai dipendenti (in forma gratuita o ad un prezzo agevolato), sia in forza di accordi individuali con il lavoratore – si pensi al frequente caso di concessione di un autoveicolo in uso promiscuo ovvero di voucher – che in osservanza di disposizioni derivanti dalla contrattazione collettiva ovvero per effetto di liberalità decise dall’azienda a favore della generalità o di categorie di lavoratori, rientrando nell’ambito di quello che ordinariamente è definito *welfare aziendale*.

Alla luce di quanto sopra, tale tipologia di erogazioni in natura può inserirsi sia nel quadro della costruzione di un “pacchetto” di *global compensation*, quando assegnata a livello individuale, che essere finalizzata a forme di *retention* dei lavoratori e di creazione di un ambiente di lavoro soddisfacente, quando rivolta alla generalità dei lavoratori o a precise ed individuate categorie di essi.

Negli anni recenti abbiamo assistito ad una crescente diffusione del ricorso a forme di retribuzione in natura, con l’obiettivo di comprimere, per quanto possibile, l’incidenza del rilevante cuneo contributivo e fiscale che da sempre caratterizza il mercato del lavoro italiano e garantire ai lavoratori una più elevata retribuzione “effettiva”, pur in un’ottica di compressione dei costi.

Tali forme retributive, infatti, pur rientrando nel criterio generale di omnicomprensività a cui è improntato il reddito di lavoro dipendente - e in forza del quale sono attratti in tale reddito tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d’imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro - **fruiscono di un favorevole regime contributivo e fiscale** che prevede la totale o parziale non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, al ricorrere dei requisiti soggettivi prescritti dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi, che svolge i propri effetti anche in relazione all’imponibilità contributiva, in virtù dell’armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive.

Inoltre, le spese sostenute per *welfare aziendale* in relazione ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili ai fini IRES per il loro ammontare complessivo, quando regolamentate mediante accordo o regolamento aziendale con valenza negoziale.



Non solo, le tematiche relative ai *fringe benefit* e al *welfare* aziendale si intrecciano, altresì, con la possibile convertibilità in beni in natura dei premi di risultato di ammontare variabile correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione aziendale, misurabili e verificabili sulla base dei criteri individuati dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale), con la possibilità di comprimere ulteriormente i relativi costi aziendali.

L'attenzione alla compressione del cuneo contributivo e fiscale, peraltro, non è un'esclusiva delle aziende ma si concretizza in una crescente attenzione anche da parte del legislatore che, nelle Leggi di Bilancio degli ultimi anni ha maggiorato – benché sempre temporaneamente – gli importi della franchigia all'interno della quale le erogazioni in natura non costituiscono reddito, oltre ad allargare l'esenzione a rimborsi delle utenze domestiche del servizio dell'acqua e dell'energia elettrica o al rimborso di spese per affitto o per gli interessi sul mutuo, relativi alla casa di abitazione.

Il quadro che emerge suggerisce una attenta valutazione in ordine alla possibilità di ricorrere ai *fringe benefits* **nell'ottica della definizione di un "pacchetto" di *global compensation*** da offrire ai propri lavoratori, operando un bilanciamento delle *policy* che sia in grado di ottimizzare il rapporto costi benefici, alla luce della popolazione aziendale e delle specifiche esigenze aziendali, mescolando sapientemente il *welfare* aziendale propriamente detto – destinato alla generalità o a categorie di lavoratori, con il ricorso a *fringe benefit* assegnabili anche con criteri individuali.

Quanto precede richiede senz'altro una attenta valutazione delle caratteristiche della popolazione aziendale ma anche - e soprattutto - una conoscenza trasversale e approfondita dei "meandri" di una normativa che si presenta come variegata e complessa (come anche evincibile dalle ulteriori rubriche del presente TopHic).

In questo senso, si rivela fondamentale approcciarsi a tale tematica con il supporto di consulenti che diventino interlocutori privilegiati nella definizione di un *mix* di *policy* che possa efficacemente consentire di sfruttare al meglio le opportunità offerte dalla normativa in materia di redditi da lavoro.



Il parere dell'esperto

I nuovi strumenti delle retention policy aziendali

di **Marco Agnoli**

Partner - Leoni Grant Thornton & Partners

Nell'ottica delle *policy* di retention - che si rivelano sempre più opportune per mantenere i talenti - e con la necessaria attenzione al contenimento dei costi, negli ultimi anni stiamo assistendo ad un crescente ricorso da parte delle aziende a politiche retributive attuate anche mediante il riconoscimento di beni e servizi sotto forma di *fringe benefit* o *welfare* aziendale.

Tali forme di retribuzione in natura consentono, altresì, di garantire ai lavoratori la possibilità di fruire direttamente di beni e servizi comprimendo anche il pesante cuneo fiscale e contributivo che grava ordinariamente sui redditi di lavoro dipendente.

Effetti che paiono essere apprezzabili, anche in termini di capacità effettiva di spesa dei lavoratori: secondo una ricerca di "The European House Ambrosetti", **i recenti innalzamenti del limite di esenzione fiscale dei beni in natura** erogati ai dipendenti, riproposti dalle più recenti Leggi di Bilancio, avrebbero portato ad **un incremento dei consumi delle famiglie stimabile in otto decimi di punto**.

Tuttavia, pur alla luce di quanto precede e nella consapevolezza del valore incentivante di tali misure, le società sono tenute ad una attenta valutazione in merito alle misure alle quali dare applicazione, onde evitare di inficiare (quando non vanificare) gli effetti delle *policy* adottate.



Infatti, il ricorso all'erogazione di beni o servizi in natura presuppone **una approfondita conoscenza della popolazione aziendale**, sia in termini di aspettative ed esigenze familiari - attesa **la natura "assistenziale"** che caratterizza una buona parte del **welfare aziendale** riconoscibile in regime di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente - che di criteri soggettivi, ai fini dell'ottimale applicazione delle "franchigie" di non imponibilità dei *fringe benefit* propriamente detti.

In questo senso, si rivela di fondamentale importanza - ai fini di un efficace ricorso a tali strumenti - districarsi in una chiara definizione di cosa è considerabile "*fringe benefit*" e cosa "*welfare* aziendale".



Si tratta, in effetti, di terminologie mutuete dal mondo anglosassone e che non trovano una piena corrispondenza nel nostro ordinamento, con effetti variabili dal punto di vista fiscale e contributivo.

Volendo tracciare una demarcazione, possiamo considerare come **“welfare aziendale”** quel complesso di **beni e servizi** aziendali **erogabili in relazione alla generalità o a categorie di dipendenti** e che – proprio per questo, conformemente anche alla posizione dell’Agenzia delle Entrate - rivestono un carattere “assistenziale”, ancor prima che propriamente retributivo.

Diversamente, con **“fringe benefit”** si fa frequentemente riferimento **all’erogazione di beni e servizi** con una più spiccata natura “retributiva” e che, alla luce delle previsioni normative, possono essere **riconosciuti anche “ad personam”**, rappresentando, quindi, un più agile strumento retributivo finalizzabile anche alla volontà di costruire un pacchetto retributivo a specifici dipendenti.

Ne consegue che, mentre il riconoscimento del **fringe benefit** trova ordinariamente la sua fonte istitutiva in accordi **individuali stabiliti tra il datore di lavoro e il lavoratore** (rimanendo indifferente se gli stessi sono raggiunti al momento dell’assunzione o successivamente in costanza del rapporto di lavoro), il **welfare aziendale** è, di norma, istituito e disciplinato mediante **accordo collettivo** ovvero **regolamento interno**.

Per dare un’idea di massima, possono rientrare – a titolo esemplificativo – nella fattispecie del **welfare aziendale**:

- i contributi a casse di assistenza sanitaria integrativa;
- le prestazioni di servizi di trasporto collettivo;
- il rimborso di abbonamenti per il trasporto pubblico locale;
- l’utilizzazione di opere e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- le somme, i servizi e le prestazioni erogati per la fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio;
- le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- i contributi e i premi versati per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Sono riconducibili, invece, ai **fringe benefit**:

- i beni ceduti e i servizi prestati in natura;
- la concessione di auto in uso promiscuo;
- la concessione di prestiti;
- per il triennio 2025-2027, le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico integrato, all’energia elettrica e al gas naturale, nonché le spese per l’affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.



È opportuno, altresì, evidenziare come, mentre il *welfare* aziendale non concorre nella sua interezza a costituire reddito di lavoro, i *fringe benefit* devono essere valorizzati - al loro “valore normale” ovvero “convenzionale” (tema sul quale, per ragioni di brevità soprassiederemo in questo contributo) e, al superamento di una franchigia cumulativa di legge, risultino interamente imponibili.

Al proposito, è giusto il caso di ribadire come negli ultimi anni tale franchigia, ordinariamente fissata in € 258,23 Euro annui (valore, a parere di chi scrive, eccessivamente basso e tale da “disinnescare” l’efficacia dello strumento *fringe benefit*) sia stata oggetto di continui, ancorché provvisori, innalzamenti che si concretizzano - per il triennio 2025-2027 - nelle attuali misure di 1.000 Euro annui per la generalità dei dipendenti ovvero di 2.000 Euro annui per i dipendenti con figli a carico.

È di tutta evidenza come il quadro complessivo emergente si manifesti come estremamente complesso e come conseguentemente le aziende e gli *HR manager* si possano trovare scoraggiati nell’adottare tali forme di remunerazione complementare.

Di qui l’opportunità di avvalersi di figure professionali, quali i consulenti del lavoro, che in ragione delle proprie competenze specifiche possano efficacemente assistere le società nel percorso di “costruzione” delle politiche di *welfare* aziendale e di concessione di *fringe benefit*, così da sfruttare appieno le opportunità che l’ordinamento attuale offre.

La nostra divisione
HR & Payroll
è ora Partner
certificato Zucchetti



Approfondimento

I premi di risultato “detassabili”

di **Emilia Scalise**, Consulente del Lavoro - Leoni Grant Thornton & Partners

Premessa

In un mercato del lavoro che appare ogni giorno sempre più competitivo, emerge la necessità da parte dei datori di lavoro di avere a disposizione diversi strumenti utili a fidelizzare il proprio personale, soprattutto con riferimento ai lavoratori chiave, nonché attrarre nuove risorse, al minor impatto possibile in termini di costo.

Proprio per far fronte a tali esigenze, il Legislatore ha cercato di introdurre, e con il tempo rafforzare, diverse forme di retention del personale, che oggi si concretizzano in una particolare attenzione nei confronti dei *fringe benefits* e del *welfare* aziendale, anche in connessione con la normativa in materia di premi di risultato detassabili.

I premi di risultato c.d. “detassabili”

Tra i principali strumenti di fidelizzazione del personale, utilizzati dalle imprese che operano nel mercato italiano, abbiamo sicuramente i premi di risultato c.d. “detassabili”. Con premi di risultato detassabili si intendono premi di ammontare **variabile**, la cui corresponsione è legata al raggiungimento di **incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal Ministero; requisiti, quindi, essenziali affinché il premio possa considerarsi detassabile.

Soggetti beneficiari

Nell’ottica di garantire piani di incentivazione agevolati anche a favore di quella parte del personale identificato come “motore dell’azienda”, la detassazione del premio di risultato, come sopra identificato, è rivolto ai lavoratori dipendenti che nell’anno precedente a quello di erogazione del premio siano stati titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro annui.

La detassazione del premio di risultato consiste nell’applicazione di una tassazione fissa, la cui misura è nettamente inferiore rispetto alla tassazione ordinaria oggi applicata sugli emolumenti di natura retributiva, quali anche premi/bonus non rientranti nella categoria dei c.d. premi “detassabili”. Nello specifico, i premi di risultato c.d. “detassabili” sono soggetti a un’imposta sostitutiva del 5% (l’imposta originaria è del 10%, successivamente ridotta con le varie Leggi di Bilancio). Il vantaggio, quindi, si identifica in una riduzione del prelievo fiscale a carico del lavoratore beneficiario del premio, con conseguente maggior guadagno a favore di quest’ultimo.

Al momento la detassazione opera solo sull’assoggettamento fiscale del premio.



Rimangono, infatti, interamente dovuti i contributi previdenziali, a eccezione dei lavoratori coinvolti pariteticamente al lavoro, dove il datore di lavoro può beneficiare di una forma di decontribuzione del 20% su un importo di premio pari ad 800,00 euro annui, mentre il lavoratore, sul medesimo importo, non versa alcuna contribuzione.

Oggi l'importo massimo di premio detassabile è di 3.000€ annui (da intendersi come importo fiscalmente imponibile) e l'applicazione della detassazione del 5% soggiace alla sottoscrizione di accordi di secondo livello tra le aziende e le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle RSA ovvero dalle RSU.

Un'ulteriore opportunità: le forme alternative/sostitutive al premio di risultato c.d. "detassabile"

Visti i limitati vantaggi garantiti dal premio di risultato, il Legislatore ha consentito la sostituzione dei premi di risultato c.d. "detassabili" con i *fringe benefits*, in senso proprio, nonché con il *welfare* aziendale, al fine di consentire maggiore flessibilità nel loro utilizzo e garantire la più ampia scelta sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Tale flessibilità consiste proprio nella possibilità attribuita dalla Legge di prevedere la conversione di tutto o parte del premio detassato (nel limite massimo dell'importo detassabile) in *welfare* aziendale ovvero in specifici *fringe benefits*. La scelta della convertibilità è interamente rimessa al lavoratore.

In particolare, con riferimento al *welfare* aziendale, la conversione del premio può riguardare tutte le opere e i servizi rientranti nel paniere del *welfare* di cui all'art. 51 comma 2 lettera f), fbis) e fter) del TUIR (opere e servizi per finalità sociali, opere e servizi per educazione e istruzione, opere e servizi per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti) nonché ai beni e alle erogazioni in natura effettuate ai sensi del successivo c.3 della citata disposizione.

In merito, invece, ai *fringe benefits*, la conversione può riguardare, a titolo d'esempio, i seguenti beni/servizi:

- concessione dell'auto aziendale;
- concessione di fabbricati al lavoratore in locazione, in uso o in comodato;
- concessione di prestiti.

Per completezza si segnala che il Legislatore ha consentito la conversione del premio di risultato anche con:

- contributi dovuti a forme pensionistiche complementari;
- contributi dovuti a forme di assistenza sanitaria integrativa con finalità assistenziali;
- con azioni.



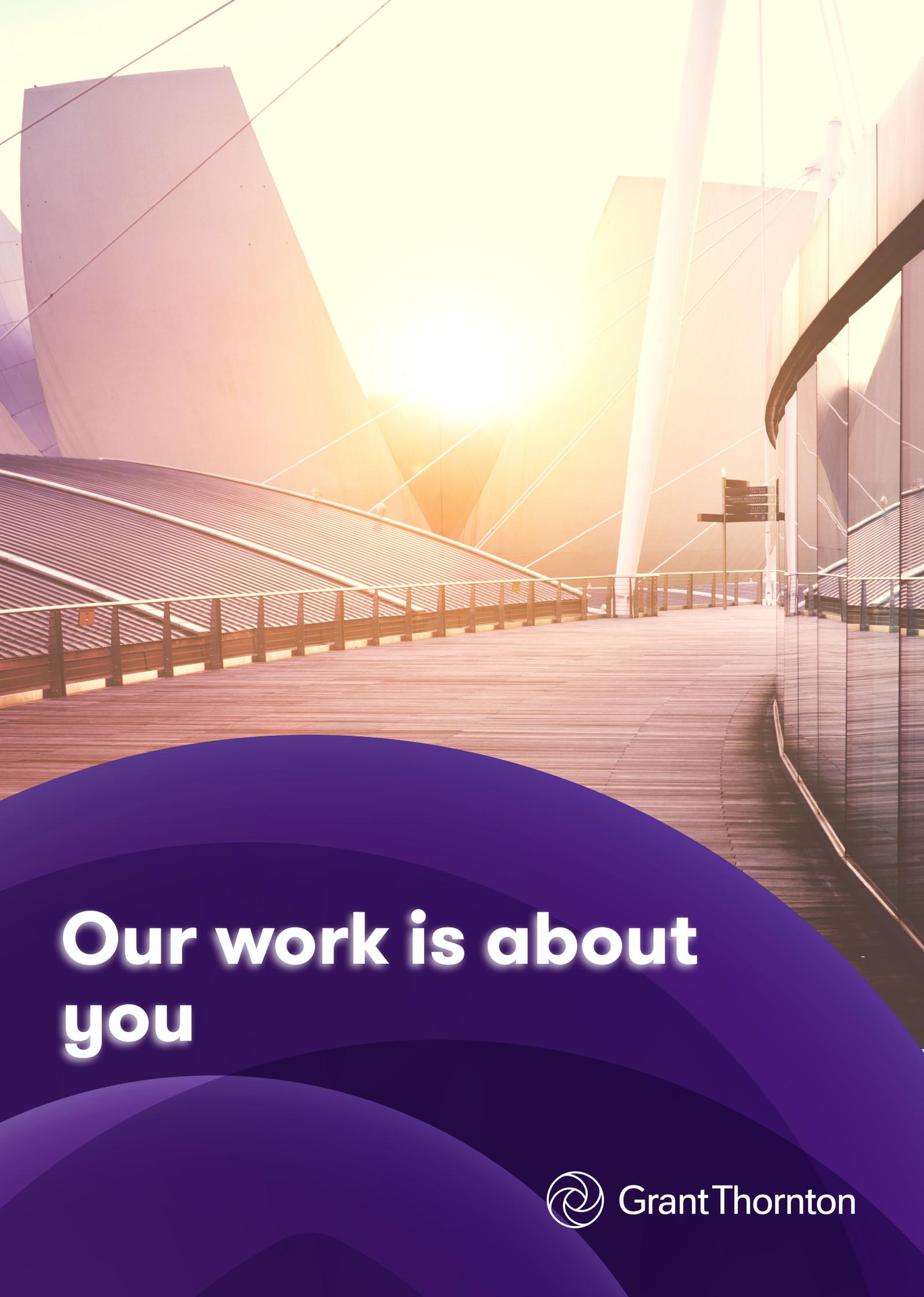
Conclusioni

Sicuramente, la presenza di strumenti di fidelizzazione aggiuntivi alla mera retribuzione quali l'adozione di piani di premi di risultato c.d. "detassabili" (e non solo), garantisce alle aziende che ne sono in possesso di essere maggiormente competitive ed attrattive nel mercato del lavoro. Non solo, la presenza di piani di incentivazione che prevedano anche la possibilità di conversione in altre forme di beni e servizi (come *fringe benefits* in senso proprio ovvero in *welfare* aziendale) offre ai lavoratori la possibilità di poter scegliere la tipologia di erogazione che più si attaglia alle proprie necessità (aumentando anche il senso di "inclusione" aziendale).

In tal modo si garantisce altresì un alleggerimento ovvero un azzeramento dell'impatto fiscale e contributivo per questi ultimi (ad esempio con la conversione del premio in *welfare* aziendale), oltre a consentire una rilevante riduzione dei costi a carico dell'azienda.

**Get exclusive content.
Follow us on**





**Our work is about
you**