

D.L. 14 agosto 2020, n. 104  
(S.O. n. 30 alla G.U. 14 agosto 2020,  
n. 203)

**Mariano Delle Cave**

Counsel presso Studio legale Associato  
Gitti And partners

**e Giovanni Scansani**

Co-founder Valore Welfare Srl

# Fringe benefit 2020, elevata la soglia di esenzione

**L'**art. 112 del Decreto n. 104/2020 (cd. "Decreto di Agosto"), in vigore dallo scorso 15 agosto, sotto l'opinabile rubrica "Raddoppio limite welfare aziendale" (la norma invero si riferisce ad un istituto, quello dei *fringe benefit*, che solo in maniera residuale o tutt'al più accessoria s'inserisce nel novero delle misure di welfare in azienda) ha disposto che «(...) l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è elevato ad euro 516,46». Si tratta di una misura (purtroppo) temporanea, perché la norma espressamente prevede che la soglia di esenzione è valida «limitatamente al periodo d'imposta 2020».

Come noto, i *fringe benefits* costituiscono elementi remunerativi complementari alla retribuzione principale che consistono nella cessione di beni e/o nella prestazione di servizi (di modico valore) da parte del datore di lavoro (anche tramite soggetti terzi) in favore dei lavoratori: rappresentano, quindi, una forma di compenso in natura che ben poco ha a che fare con il "vero" welfare aziendale, posto che di tale tipologia di *benefit* si può liberamente disporre anche *ad personam* (non così, invece, quando si tratti delle restanti misure di sostegno ai bisogni sociali dei lavoratori le quali devono, come noto, riferirsi alla generalità o a categorie omogenee di essi).

L'art. 51, comma 3, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), sul cui contenuto interviene ora temporaneamente l'art. 112 del "Decreto Agosto", prevede 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 a €. 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limi-

L'esenzione fiscale e contributiva dei cd. *fringe benefit* concessi ai dipendenti è stata innalzata dal cd. decreto agosto ad € 516,46; è un intervento emergenziale, che vale solo per quest'anno e quindi dal modesto impatto

te, lo stesso concorre interamente a formare il reddito». Tale soglia è stata raddoppiata e portata a €. 516,46.

La circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia dell'Entrate aveva inoltre ribadito che la soglia di esenzione tocca solo i riconoscimenti in natura, mai a quelli in danaro.

In sintesi, la disciplina dei *fringe benefit*, novellata per il solo periodo dal 15 agosto al 31 dicembre 2020, si connoterà per le seguenti caratteristiche:

a) Misura (anche) individuale: diversamente dai *flexible benefits*, che sono misure di welfare indirizzate alla generalità dei dipendenti o comunque a categorie previamente ben individuate, le prestazioni in natura "marginali" possono essere concordate anche *ad personam* e quindi essere riconosciute anche a singoli dipendenti.

b) Importo massimo € 516,46: il *fringe benefit* non concorre a formare reddito da lavoro se, nel periodo corrente di imposta, non supera tale importo massimo. Se l'erogazione supera il limite previsto esso concorre per intero a formare reddito di lavoro dipendente. Di conseguenza, sarà l'intero importo a essere tassato e non soltanto la parte eccedente la soglia di € 516,46.

c) Valore normale: il valore del *fringe benefit* è determinato in misura pari al prezzo di mercato, oppure al prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni al grossista nel caso in cui sia l'azienda stessa a produrre il bene/servizio fornito al dipendente.

d) L'erogazione del *fringe benefit*, ai sensi dell'art. 51, comma 3-bis del TUIR, potrà «avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale» (nel caso di

specie la pratica aziendale è quella di ricorrere alla distribuzione dei cd. “buoni acquisto”, ossia di *voucher* “multiuso” come descritti dall’art. 6, comma 2, del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016).

L’innalzamento della soglia di esenzione, introdotta dal Decreto 104/2020, supporterà anche le attività degli emittitori di buoni acquisto, di buoni carburante e di *gift card* che potranno sperare, per ordini raccolti sino al 31 dicembre 2020, su un aumento della vendita di tali “prodotti”. Peraltro, tali potenziali positivi effetti della misura agostana dovrebbero pure compensare le sensibili riduzioni dei ricavi registrate da tali società quando esse abbiano ad oggetto anche l’emissione di buoni pasto, come noto falcidiati dal “lavoro da remoto” emergenziale che in molti casi si è tradotto nella sospensione dell’erogazione dei *voucher* sostitutivi di mensa.

Le aziende, sia pure per una parte del 2020, potranno ora rivedere piani ed accordi con i dipendenti, concedendo *fringe benefits* con le nuove soglie ovvero procedendo ai relativi conguagli/incrementi, nel rispetto di quanto prevede lo stesso comma 3 dell’art. 51 del TUIR non modificato che, raccordato con l’art. 112 del Decreto 104/2020, obbliga comunque all’imponibilità (fiscale e previdenziale) valori superiori ad € 516,46.

L’intervento del Governo è meritorio, anche se di carattere solo emergenziale e transitorio. Il limite generale di esenzione delle originarie 500.000 lire (a suo tempo convertite in € 258,43), risale al 1986, cioè all’anno dell’introduzione del TUIR. Quell’ammontare, negli anni ‘80 del secolo scorso, era quasi prossimo ad una mensilità di salario di un operaio generico ed era evidente come, ormai da molto tempo, non fosse più attuale, né utile, alla gestione delle dinamiche salariali, né alle politiche di *rewarding* dei lavoratori.

Al fine di salvaguardare le esigenze di copertura degli interventi normativi, chi scrive aveva proposto (si veda “Quotidiano Lavoro” del 9 giugno 2020) che l’esenzione potesse evolversi distinguendo tra uno specifico “buono spesa” (che si potrebbe limitare al solo circuito degli acquisti alimentari sostenendo così questa importante componente del bilancio delle famiglie) ed un generico “buono acquisto” (utilizzabile per le finalità più varie, sganciate da qualsivoglia necessità socialmente più meritoria). Se non per en-

trambe le fattispecie, almeno la prima avrebbe potuto ricevere un adeguamento della soglia di esenzione in modo strutturale e non emergenziale e soprattutto, più equamente, attualizzandolo a valori correnti quello del 1986.

Circa gli strumenti di reale welfare aziendale (disciplinati, quanto ai riflessi fiscali, dagli art 51 e 100 del TUIR), l’occasione poteva essere propizia per rivedere la scala delle priorità sociali che ciascuno di essi è in grado di assolvere per distinguere, così, tra una più robusta disciplina di favore per quegli interventi in grado di incidere positivamente sulla risposta ai bisogni sociali dei lavoratori e delle loro famiglie, distinguendoli da quei beni e servizi che, pur genericamente associabili al benessere individuale e familiare, hanno un evidente minor rilievo sociale che ne giustifichi il *favor* fiscale e decontributivo.

Analogamente, sulla scia di quanto è stato previsto dalle norme emergenziali in materia di “lavoro da remoto” (e non *smart working* come impropriamente anche la politica continua a definire il fenomeno in atto) poteva essere studiata una soluzione di maggiore vantaggio per i lavoratori (spesso soprattutto lavoratrici) gravati da particolari “carichi di cura” (figli minori, anziani, disabili, tenendo anche conto di condizioni come un’intervenuta separazione dei coniugi o lo stato di vedovanza) che incidono maggiormente sul piano economico.

L’innalzamento della soglia di esenzione per i *fringe benefits*, in un’ottica di lungo periodo e non solo limitata a questi pochi mesi finali del 2020, ove diventasse strutturale potrebbe contribuire stabilmente non solo al sostegno economico dei lavoratori, ma anche al rilancio dei consumi e ben più di quanto potrebbe fare una riduzione del cuneo fiscale. Infatti, la riduzione del cuneo fiscale, in un periodo recessivo come quello attuale, potrebbe indurre i lavoratori ad un maggiore risparmio, mentre i *fringe benefits*, portati al nuovo valore-soglia, mentre sostengono il reddito sono per loro natura necessariamente destinati agli acquisti.

Ci auguriamo che il Legislatore, nella fase di conversione, possa fare proprie queste considerazioni, uscendo dalla logica dell’intervento *one shot* temporalmente limitato e che possa maggiormente apprezzare interventi capaci di generare, al di là e ben oltre l’emergenza, benefici di lungo periodo. ●