

Padova, 29 aprile 2025

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 5/2025

Fringe benefit Vs welfare aziendale

Nel mondo del lavoro, accanto alla retribuzione monetaria, il datore di lavoro può riconoscere al dipendente **forme di compenso non in denaro**, che rientrano nell'ambito dei cosiddetti **fringe benefit** e del **welfare aziendale**. Sebbene spesso siano confusi o accomunati, si tratta di **strumenti distinti**, sia per caratteristiche che per finalità.

Cosa sono i fringe benefit e cosa si intende per welfare aziendale

I **fringe benefit** sono forme di **retribuzione in natura** che il datore di lavoro può riconoscere al dipendente in aggiunta alla normale retribuzione in denaro. Sono disciplinati dall'art. 51, comma 3 del TUIR D.P.R. 917/1986 e comprendono beni e servizi concessi direttamente o indirettamente, anche tramite soggetti terzi, in connessione con il rapporto di lavoro. Possono essere **attribuiti anche su base individuale**, quindi **ad personam**, senza necessità di coinvolgere l'intera platea aziendale o categorie di lavoratori omogenee. Questa caratteristica li rende particolarmente **flessibili** e adattabili a esigenze specifiche.

Tra i principali esempi di fringe benefit rientrano:

- buoni spesa e buoni carburante;
- rimborso utenze domestiche (luce, gas, acqua);
- spese per affitto o interessi su mutuo della prima casa;
- auto aziendali ad uso promiscuo;
- cellulari e dispositivi aziendali;

Il fringe benefit è un vantaggio materiale, che integra la retribuzione del lavoratore

Il **welfare aziendale** è invece un **sistema di misure e servizi rivolti a tutti i lavoratori o a specifiche categorie omogenee**, pensato per supportare il benessere e la qualità della vita del dipendente e della sua famiglia.

I piani di welfare possono includere:

- iscrizione ad asili nido, scuole o centri estivi per i figli;
- contributi per spese sanitarie tramite fondi collettivi;
- servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti;
- abbonamenti al trasporto pubblico;
- previdenza complementare;
- attività ricreative, culturali o sportive.

Il welfare aziendale non è una forma di retribuzione, ma uno strumento di benessere collettivo.

Modalità di erogazione

I **fringe benefit** possono essere erogati in modo estremamente **flessibile**, sia come riconoscimento occasionale, sia come misura sistematica.

Le principali modalità di erogazione sono:

- **Decisione unilaterale del datore di lavoro** (es. riconoscimento spontaneo di un benefit a un singolo dipendente);
- **Previsione in un regolamento aziendale**;
- **Inserimento in accordi sindacali o contrattazione di secondo livello**;



Non è richiesto il coinvolgimento della generalità dei dipendenti né l'omogeneità tra beneficiari: **il datore di lavoro può liberamente decidere quali lavoratori includere, anche con criteri individuali o meritocratici.**

L'attivazione del **welfare aziendale** richiede invece una **struttura formale e collettiva**, poiché l'esenzione fiscale e contributiva è subordinata a precise condizioni.

Le modalità operative sono:

- **Contrattazione collettiva** (aziendale o territoriale);
- **Accordo con le rappresentanze sindacali unitarie (RSU/RSA)**;
- **Regolamento aziendale**, valido per la generalità dei dipendenti o categorie omogenee;
- **Piani di welfare derivanti da conversione del premio di risultato**, con accesso a misure agevolate.



Ai fini dell'esenzione, i servizi devono essere messi a disposizione della **generalità dei dipendenti o di categorie omogenee** (es. tutti gli operai, tutti i full-time, tutti i lavoratori notturni ecc.). **Non è ammessa l'erogazione ad personam: un piano welfare selettivo perde le agevolazioni e genera imponibilità.**

Determinazione del valore del fringe benefit e del welfare aziendale

Il valore dei **fringe benefit** da attribuire al dipendente viene determinato seguendo i criteri dell'art. 51, comma 3 del TUIR, che rimanda all'art. 9 del TUIR in tema di **valore normale**.

Si intende per valore normale il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per beni o servizi della stessa specie in condizioni di libera concorrenza, nel tempo e nel luogo in cui la prestazione è stata resa.

Nel dettaglio:

- per **beni o servizi acquistati da terzi**, si considera il **prezzo di mercato** o il **listino del fornitore**;
- per **beni o servizi prodotti dall'azienda** (es. prodotti aziendali), il valore è pari al **prezzo mediamente praticato dallo stesso datore di lavoro**, nel medesimo stadio di commercializzazione. Se non disponibile, si può considerare il **costo sostenuto** per la produzione.

Novità dal 2025

Il D.lgs. 192/2024 ha aggiornato il metodo di calcolo per i beni prodotti o i servizi erogati direttamente dall'azienda, superando il vecchio riferimento al "prezzo al grossista". Ora si tiene conto del **prezzo al medesimo stadio di commercializzazione** o, in mancanza, del **costo sostenuto dal datore**.

Nel **welfare aziendale**, la valutazione economica dell'opera o del servizio non è centrale, poiché ciò che rileva è la tipologia del benefit e la conformità alle condizioni normative.

Infatti, per le utilità previste dall'**art. 51, comma 2 del TUIR** (assistenza sanitaria, istruzione, previdenza, ecc.), **non è richiesto calcolare un valore normale** o un prezzo di mercato. Il beneficio è considerato, per definizione, **non rilevante fiscalmente**, purché erogato secondo le modalità previste e a destinatari collettivi.

Il valore diventa rilevante solo nei casi in cui vengano meno le condizioni di legge (es. welfare ad personam, erogazione fuori ambito), determinando l'imponibilità dell'intera utilità secondo le regole del fringe benefit.

Limiti di esenzione del fringe benefit

La normativa fiscale stabilisce che i **fringe benefit** non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, entro determinati limiti annuali. Se il valore complessivo dei benefit concessi nel periodo d'imposta supera il limite, l'intero importo diventa imponibile, sia ai fini fiscali che previdenziali.

La soglia di esenzione è pari a **258,23 €** annui.

Solo per il triennio 2025-2027, tale soglia è innalzata a:

- **1.000 € annui** per tutti i dipendenti.
- **2.000 € annui** per i dipendenti con figli fiscalmente a carico. Il lavoratore deve rilasciare apposita dichiarazione al datore, con l'indicazione del codice fiscale dei figli a carico.



In caso di superamento delle soglie, **l'intero valore del fringe benefit diventa imponibile.**

Il welfare aziendale, se strutturato secondo i requisiti dell'art. 51, comma 2 del TUIR, **non è soggetto a un limite massimo complessivo di valore**, ma prevede **limiti quantitativi specifici per alcune tipologie di benefit**. Di seguito i principali:

Tipologia di benefit	Limite di esenzione	Riferimento normativo	Beneficiari
Buoni pasto elettronici	€ 8,00 al giorno	Art. 51, co. 2, lett. c) TUIR	Dipendente
Buoni pasto cartacei	€ 4,00 al giorno	Art. 51, co. 2, lett. c) TUIR	Dipendente
Assistenza sanitaria integrativa	€ 3.615,20 annui (esclusa eventuale somma del PdR) (+10% costo per INPS a carico azienda)	Art. 51, co. 2, lett. a) TUIR	Dipendente e familiari (Art. 12 DPR 917/1986)
Previdenza complementare	€ 5.164,57 annui (esclusa eventuale somma del PdR) (+10% costo per INPS a carico azienda)	Art. 10, co. 1, lett. e-bis) TUIR	Dipendente e familiari (Art. 12 DPR 917/1986)
Conversione premio di risultato in welfare	€ 3.000 annui (reddito < € 80.000)	Art. 1, co. 182-190, L. 208/2015	Dipendente
Azioni ai dipendenti	€ 2.065,83 annui	Art. 51, co. 2, lett. g) TUIR	Dipendente
Trasporto pubblico dipendenti	Nessun limite	Art. 51, co. 2, lett. d-bis) TUIR –	Dipendente e familiari a carico
Servizi educativi per figli (scuole, nidi, centri)	Nessun limite	Art. 51, co. 2, lett. f-bis) TUIR	Dipendente e familiari (Art. 12 DPR 917/1986)
Assistenza a familiari anziani o non autosufficienti	Nessun limite	Art. 51, co. 2, lett. f-ter) TUIR	Familiari
Assicurazioni long term care e dread disease	Nessun limite	Art. 51, co. 2, lett. f-quater) TUIR	Dipendente



In caso di superamento delle soglie, laddove previsto un limite specifico, **l'imponibilità riguarda solo la parte eccedente**, e non l'intero valore. Diverso è il caso in cui venga meno il requisito soggettivo o oggettivo (es. benefit *ad personam*): in questo caso, l'intero valore del benefit perde l'esenzione e si applicano le regole dei fringe benefit, quindi **tutto è imponibile**, anche se sottosoglia.

Un piccolo riassunto

Aspetto	Fringe Benefit	Welfare Aziendale
Definizione	Compensi in natura con funzione retributiva, concessi anche individualmente	Strumenti a finalità sociale, rivolti a generalità o categorie omogenee di lavoratori
Finalità prevalente	Retributiva, premiale, integrativa	Sociale, familiare, di benessere e conciliazione vita-lavoro
Erogazione	Unilaterale, tramite regolamento o contrattazione; anche <i>ad personam</i>	Solo tramite contratto collettivo, accordo sindacale o regolamento per tutti o gruppi
Destinatari	Singoli lavoratori	Generalità dei dipendenti o categorie omogenee degli stessi
Limite di esenzione generale	Per gli anni 2025, 2026, 2027 € 1.000,00 (€ 2.000,00 se il lavoratore ha figli a carico). Dal 2028 ritorno a 258,23 € annui	No, salvo superamento del limite di esenzione previsto dalla norma per previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, buoni pasto, ecc.

Restando a disposizione per ulteriori chiarimenti, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Dott. Andrea Breveglieri

Dott. Matteo Cecchinato
Consulente del Lavoro