

Fringe Benefits: cosa sono e come funzionano

di [Redazione](#)

Publicato il 21 Aprile 2022

I buoni pasto stanno assumendo sempre maggior rilievo quale componente del welfare aziendale. Vediamo come funziona questo fringe benefit e quali sono le implicazioni pratiche, ad esempio se influiscono sul calcolo del TFR

Sempre più aziende decidono di sviluppare dei piani di **welfare aziendale**, al fine di incentivare la motivazione dei dipendenti ed incrementare la produttività. Proprio in tali piani rientrano anche i **cosiddetti fringe benefit**, ovvero delle forme di retribuzione complementare.

Lo scopo di questa particolare retribuzione, che come anticipato non consiste in denaro, è quello di incentivare nel miglior modo possibile le persone a svolgere il **proprio lavoro**. Ma non finisce qui, spesso questi benefit hanno anche scopi ulteriori, ad esempio quello di voler aiutare determinati settori che, specie negli ultimi anni, hanno avuto particolari difficoltà, si pensi al settore della **ristorazione**. Non a caso, tantissime aziende hanno deciso di offrire ai propri dipendenti dei fringe benefit, come i [buoni pasto Edenred](#).



I fringe benefits

I fringe benefits rientrano nel novero della **macro categoria** dei cosiddetti **compensi in natura**. Si tratta, come anticipato, di una parte della retribuzione che non viene corrisposta materialmente dal proprio datore di lavoro nella busta paga. In poche parole, sono delle agevolazioni che un'azienda mette a

disposizione dei **dipendenti**.

Il termine, tradotto, significa “benefici secondari”, ed indica tutte le retribuzioni non monetarie, secondo quanto stabilito dall’articolo **2099 comma 3 del Codice Civile**. Tra i più diffusi vi sono le polizze assicurative, oppure la macchina aziendale. Tuttavia, negli ultimi anni, il benessere aziendale ha assunto un ruolo fondamentale per la **ripresa delle aziende**, e di conseguenza anche i benefit concessi ai dipendenti sono aumentati, come ad esempio i buoni pasto se non vi è la possibilità di utilizzare la mensa aziendale.

In ogni caso, i [fringe benefit](#) possono essere erogati in due modalità, ovvero per l’utilizzo nell’interesse sia dell’azienda che del dipendente (uso promiscuo), oppure a vantaggio **esclusivo del dipendente**. Inoltre, è doveroso precisare che i compensi in natura possono essere riconosciuti anche solo a determinate **categorie di dipendenti**, oppure, solo a determinati dipendenti.. In questi casi, diversamente a come si potrebbe pensare, non si configura nessun **trattamento differenziato o illegittimo**.

Questo perché, molto spesso, i fringe benefit vengono riconosciuti a coloro che pongono in essere determinate mansioni e, di conseguenza, hanno lo scopo di ristorarli del lavoro posto in essere. Infine, occorre precisare che i compensi in natura (o **fringe benefit** che dir si voglia) fanno parte della cosiddetta categoria della retribuzione accessoria, anche se è difficile avere un inquadramento generale. Questo perché la casistica dei benefici è piuttosto ampia: si pensi ai **buoni pasto**, alle **auto aziendali**, al **cellulare aziendale**, alle **abitazioni** messe a disposizione direttamente dalle aziende, ai **posti agevolati**, alle **borse di studio** e molto altro ancora.

Buoni pasto

Come già detto, uno dei fringe benefits più utilizzati dalle imprese sono i **buoni pasto**, che permettono di gestire in maniera comoda la pausa pranzo dei dipendenti, evitando di dover adibire un locale appositamente per la **mensa**. Infatti, in questo modo è possibile avvalersi di un servizio altrui senza dover preoccuparsi di come e dove **realizzare una mensa** o uno spazio dove permettere ai propri dipendenti di consumare i pasti. Inoltre, se vi sono delle persone che seguono dei **regimi alimentari**

diversificati (ad esempio vegani, oppure con problemi di salute o allergia che impediscono di consumare determinati alimenti), non si hanno problemi relativi alla somministrazione di pasti differenziati. Con i buoni pasto, infatti, ogni dipendente può provvedere al proprio pasto in **maniera autonoma**, seguendo il proprio regime alimentare senza particolari difficoltà.

Le aziende, inoltre, possono avvalersi di alcune opportunità di defiscalizzazione. Infatti, il costo dei buoni è deducibile (**4 euro al giorno** per i buoni cartacei ed il doppio per quelli elettronici, come stabilito dalla Legge di Bilancio); non vi sono oneri previdenziali; sono esclusi **dal calcolo del TFR** ed inoltre **l'IVA** è detraibile. In poche parole, grazie all'utilizzo dei buoni pasto, le aziende possono ottenere dei benefici economici piuttosto interessanti. A differenza dei buoni pasto, altri incentivi come l'indennità sostitutiva del servizio mensa, ad esempio, prevede per i datori di lavoro la tassazione dei redditi da lavoro.

Infine, occorre precisare che la caratteristica principale dei buoni pasto concessi come forma di **fringe benefits** non possono essere convertiti in **denaro**. Inoltre, il datore di lavoro non può in nessun modo liquidarli in denaro ai dipendenti. Questo perché si tratta di benefit ad importo fisso che vengono conseguiti da chi lavora in sostituzione al servizio di mensa.

a cura di Edenred

Venerdì 21 Aprile 2022