Flexible benefits: cosa sono e a cosa servono

di Redazione

Pubblicato il 25 Ottobre 2023

I benefit aziendali sono una serie di beni e servizi forniti dall'azienda al lavoratore, che si sommano allo stipendio percepito mensilmente e che godono di vantaggi fiscali. Oggi scopriamo cosa sono i flexible benefits

I **benefit aziendali** sono una serie di beni e servizi forniti dall'azienda al lavoratore, che esulano dallo stipendio percepito mensilmente.

Questi possono comprendere una vasta gamma di **servizi** e **agevolazioni**, erogati con l'obiettivo di **migliorare il benessere** e la **soddisfazione** dei dipendenti e di conseguenza la loro produttività.

Nel contesto del piano di welfare aziendale deciso da una società, i cosiddetti **flexible benefits** stanno assumendo un ruolo sempre più rilevante, soprattutto per le medie e grandi imprese, poiché consentono ai destinatari di **scegliere tra diverse opzioni** quelle più confacenti alle proprie esigenze e stili di vita.

Come funzionano i benefit flessibili (flexible benefit)?

Come già accennato, i flexible benefit sono un sistema di **vantaggi personalizzabili** per ogni dipendente.

Nello specifico, il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori una **vasta gamma di opzioni** tra cui scegliere: ognuno può configurare il **pacchetto più idoneo** in base all'importo assegnato dall'azienda.

Proprio per questo, vengono definiti anche *"carrello della spesa del dipendente"*, poiché consentono a tali soggetti di riempire il proprio paniere in maniera molto concreta.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Le modalità di **erogazione** possono essere **dirette**, oppure tramite **rimborsi** delle somme sostenute dal dipendente, a seconda del **servizio scelto**.

Tra i benefici più apprezzati dai dipendenti ci sono i **buoni acquisto**, gli **abbonamenti** per le **strutture sportive**, i **corsi di formazione e di lingua**, il rimborso delle **spese di istruzione** e di **baby sitting** per i figli, i biglietti per gli spettacoli teatrali e i film al cinema e molto altro ancora.

Come attivare un piano di flexible benefit in azienda?

I datori di lavoro possono attivare un **piano di welfare**, includendo al suo interno anche i **benefit flessibili**, sia su base volontaria che nell'ambito di un accordo. Alcune volte, queste diverse modalità possono coesistere tra loro.

Uno dei metodi è quello stabilito dal **CCNL** (Contratto Collettivo Nazionale), che stabilisce **vincoli e modalità** di erogazione.

In alternativa, i dipendenti possono convertire il premio di risultato in sistemi di **welfare**, invece di riceverlo direttamente in **busta paga**.

Tuttavia, la Legge di Stabilità impone un limite massimo per l'importo da convertire in welfare, **ovvero 3.000 euro** con un reddito massimo di **80.000 euro**.

Infine, è possibile erogare i benefit flessibili nell'ambito di un piano di welfare *"on top"*, ovvero a favore di una o più categorie omogenee di lavoratori, in base al raggiungimento di determinati obiettivi. In questo caso, la legge non prevede alcun limite di importo.

La normativa relativa ai flexible benefits

Tutto l'impianto normativo di welfare aziendale ruota attorno alle previsioni contenute nell'art. **51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi** (TUIR) e alla nozione data dall'Agenzia delle Entrate con la celebre **Circolare n. 28 E del 15 giugno 2016**.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

In poche parole, le regole che devono essere osservate dalle aziende sono essenzialmente due.

Da un lato, deve rendere **fruibili i benefici** stabiliti a tutti i dipendenti, senza nessuna distinzione e in maniera omogenea.

Dall'altro, ove scelga di erogare **beni o servizi**, il datore di lavoro deve farlo in modo del tutto **indipendente dalla retribuzione** corrisposta ai dipendenti. Il motivo è molto semplice: si cerca di garantire l'eguaglianza all'interno delle organizzazioni di lavoro e di trattare allo stesso modo, nei limiti del possibile, tutti i lavoratori presenti in azienda.

La differenza tra fringe benefits e flexible benefits

Spesso in molti tendono a confondere i **flexible benefits** con i **fringe benefits**, tuttavia, non sono la stessa cosa, anzi, sono svariate le differenze che li contraddistinguono.

Infatti, se è sicuramente vero che **entrambe le categorie di benefici** concessi ai dipendenti dalle aziende tendono a **sovrapporsi** è altrettanto vero che si tratta di due figure distinte e separate con sostanziali differenze che riguardano, tra l'altro, sia l'inquadramento **giuridico** che la **tassazione**.

Per quanto concerne i fringe benefits, ad esempio, si tratta di beni e servizi accessori concessi al lavoratore come forma di remunerazione aggiuntiva rispetto alla normale remunerazione.

Viceversa, quelli flessibili, come anticipato, vengono semplicemente **affiancati alla remunerazione**.

I primi possono essere inseriti all'interno del contratto individuale del lavoratore, anche in assenza di previsione da parte del Contratto collettivo nazionale applicabile o da apposito accordo sindacale.

Viceversa, i flexible benefits vengono erogati a **tutti i dipendenti** o comunque a una **categoria omogenea** di dipendenti e sono previsti normalmente dai contratti collettivi di categoria oppure sono il frutto di contrattazioni collettive sindacali o di iniziative private prese direttamente dai datori di lavoro a livello aziendale.

Infine, i fringe benefits concorrono, in tutto o in parte a seconda dei casi, a formare il reddito da lavoro dipendente.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Gli altri, invece, **non concorrono mai alla formazione del reddito** da lavoro dipendente, ed è per questo che sono totalmente esclusi dalla erogazione di tasse e di contributi.

Possono, infine, essere anche erogati in sostituzione parziale o totale del valore del premio di risultato raggiunto dai lavoratori.

Redazione

Mercoledì 25 ottobre 2023

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D