

# I fringe benefit: definizione e approfondimenti

di [Commercialista Telematico](http://www.commercialistatelematico.com)

Publicato il 2 Ottobre 2007

I fringe benefit sono delle erogazioni che il datore di lavoro elargisce in favore del personale dipendente. Queste erogazioni si sostanziano in compensi in natura e pertanto costituiscono delle forme di retribuzione surrettizia che integrano lo stipendio di ogni dipendente.

## Cosa sono i fringe benefit?

I fringe benefit sono delle erogazioni che il datore di lavoro elargisce in favore del personale dipendente.

Queste erogazioni si sostanziano in compensi in natura e pertanto costituiscono delle forme di retribuzione surrettizia che integrano lo stipendio di ogni dipendente.

In particolare si verifica un aumento di retribuzione attraverso la concessione di una serie di benefici.

## Il trattamento fiscale dei fringe benefit

Il trattamento fiscale delle erogazioni in favore dei dipendenti prevede un'equiparazione al compenso contrattualmente pattuito; infatti, l'art. 51 del TUIR sostanzia il reddito come tutto ciò che il lavoratore percepisce nell'ambito del rapporto lavorativo, sia che si tratti di denaro sia di beni e servizi. Il **compenso in natura** è determinato sulla base del volume normale ex art.9 del TUIR se di ammontare superiore ad 258,23 euro, ricordando che al superamento di questa soglia risulta imponibile l'intero ammontare dell'erogazione e non solo l'eccedenza. Il secondo comma dell'art. 51 stabilisce una serie di benefici erogati che, in deroga al principio sopra elencato, costituiscono compenso che non concorre alla determinazione del reddito del lavoratore. Le disposizioni di maggiore interesse sono quelle della lettera f) dell'art. 51, dove è previsto che **non concorre alla formazione del reddito del lavoratore l'utilizzo di opere e servizi indicati all'art. 100 del TUIR , quindi quelli che siano caratterizzati da finalità educative, di istruzione, ricreative, di assistenza sociale o sanitaria**



Pertanto, quando il datore di lavoro mette a disposizione dei propri dipendenti uno di questi servizi per cui si ravvisa **un intento di natura sociale**, ne è disposta la non imponibilità in capo al dipendente stesso. Per assicurare che tale elargizione detassata sia destinata al dipendente, **è necessario che la totalità delle erogazioni siano operate in capo alla generalità dei dipendenti o ad una categoria di dipendenti** (così la Circolare Ministeriale nr.188\DEL 16 LUGLIO 1998), ed, inoltre, che si tratti di erogazioni concesse volontariamente dal datore di lavoro. **Tali servizi, sono fruibili sia dal dipendente che dai suoi familiari** così come precisato alla Circolare del Ministro delle Finanze n. 238 del 22.12.2000, ed in riferimento nella stessa dell'art. 12 del TUIR costituisce solo un'indicazione per l'individuazione dei beneficiari dei servizi. La citata Circolare afferma come il rinvio debba intendersi finalizzato unicamente alla descrizione dei servizi che possono beneficiare della detrazione dal reddito del dipendente, senza voler porre alcun vincolo alla fruizione del beneficio fiscale. Si segnala, altresì che i servizi devono essere utilizzabili, non necessariamente utilizzati, cioè è necessario che il servizio venga offerto a tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che i dipendenti ne facciano uso. Ancora, si osserva che **è irrilevante che i servizi siano resi dal datore di lavoro attraverso proprie strutture ovvero tramite l'utilizzo di strutture esterne**, risoluzione nr. 34\DEL 10 marzo 2004. Si ipotizza il caso in cui un'azienda abbia organizzato presso un ristorante

la visione di un incontro calcistico: quest'evento ha finalità ricettive per cui il valore normale del servizio non

costituisce reddito in capo al dipendente salvo nel caso di pagamento che transiti attraverso il dipendente. Una situazione diffusa è quella per cui [il datore di lavoro offre al dipendente l'uso di un telefono cellulare](#). Con riferimento all'ipotesi di **telefono cellulare ad uso promiscuo**, occorrerà procedere ad individuare l'ammontare delle telefonate private ed alla relativa quantificazione in base al valore normale: questo valore costituirà compenso in natura per il dipendente (tassato se superiore ad euro 258,23). Altra situazione è il **riaddebito da parte dell'azienda delle telefonate effettuate per finalità private**: l'azienda acconsente e pertanto periodicamente fatturerà le telefonate effettuate per fini extra-aziendali. Le spese di gestione o di altri costi inerenti il cellulare, poiché il telefono è anche per usi privati, sequota parte di questi costi non fosse riaddebitata, costituirebbe fringe benefit. Nel corso del tempo su CommercialistaTelematico sono stati pubblicati tanti altri approfondimenti sui fringe benefit... ad esempio:

- [La tassazione dei fringe benefit per gli sportivi professionisti](#)
- [Prestiti ai dipendenti e determinazione del fringe benefit](#)
- [Premi di risultato e welfare aziendale](#) (2023)
- [Auto assegnata al dipendente: a titolo oneroso o gratuito?](#) (2022)

- [Auto in uso promiscuo al dipendente: approfondimento](#) (2018)

Dott.ssa Sonia Tancredi 1 Ottobre 2007