

One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 11 giugno/17 giugno

Monitoro è il servizio di monitoraggio delle novità normative correlate alla gestione dell'emergenza COVID a cura dei nostri esperti e collegato con **One LAVORO** la nuova soluzione digitale Wolters Kluwer dedicata a Professionisti e Aziende.

Per consultare i contenuti basta cliccare sui link all'interno della newsletter. Se non conosci le credenziali per entrare in One LAVORO, o se la richiesta di recupero credenziali non va a buon fine contatta il Servizio Clienti One tel. 02.824761 e per parlare con un operatore premi il tasto 0 «Informazioni su One» oppure scrivi a

Servizioclienti.one@wolterskluwer.com

Ti ricordiamo che il browser consigliato è Chrome.

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Raddoppio del fringe benefit: trattamento fiscale e contributivo della retribuzione in natura

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[D.L. n. 41/2021 art. 6 quinquies](#)

In giro c'è un discreto fermento, ne parlano in molti ma c'è anche un po' di confusione. Forse l'origine di questo rinnovato interesse per l'importo del "valore dei beni ceduti e dei servizi prestati" dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del

reddito ([art. 51 c. 3 TUIR](#)), è dovuta anche al contratto collettivo dei metalmeccanici che prevede l'erogazione di strumenti di welfare da individuare tenendo conto delle esigenze dei lavoratori. A questo proposito è probabile che la maggior parte dei datori di lavoro si orienti per la consegna di buoni spesa esenti da contributi e imposte per un importo che per anni è rimasto fisso e immutato a 258,23 euro. Ecco quindi che sorge spontanea la domanda: per quale motivo una soglia di esenzione fiscale deve essere fissata per mezzo di un importo così strano e difficile da memorizzare? La risposta è semplice: essa deriva dalla conversione in euro delle precedenti 500 mila lire, e questo dà l'idea di quanto vecchia fosse questa previsione normativa.

Bene ha fatto dunque il DL n. 104/2020 "decreto agosto" che, limitatamente all'anno 2020, ha previsto il raddoppio della soglia di esenzione a 516,46 euro ([art. 112](#)), perdendo però una buona occasione per ridefinire in maniera più semplice il limite con un importo più facilmente memorizzabile (500 euro per esempio?).

La norma dalla vigenza temporanea non è stata prorogata nella legge di bilancio per il 2021 e si è dunque dovuto attendere la conversione in legge del DL n. 41/2021 "decreto sostegni" con l'[articolo 6 quinquies](#) per ottenere una analoga previsione di miglior favore anche per l'anno 2021.

Eccoci arrivati al punto: oggi alcuni operatori evidenziano la novità associando **l'opportunità di erogare un importo esente all'esigenza emergenziale, celebrandolo come se si trattasse di uno dei tanti "bonus" legati al Covid**. La verità è molto più semplice: **il vecchio e ben noto limite di esenzione è temporaneamente cresciuto e tutti i datori di lavoro lo potranno utilizzare come hanno sempre fatto**, avendo però a disposizione un plafond più ampio e capiente per soddisfare (se necessario) anche le esigenze legate allo smart working. Nulla di nuovo sotto al sole, o quasi.

Sono titolare di un'azienda operante nel settore dello sviluppo di software e a causa dell'emergenza sanitaria da Covid 19 ho deciso di attivare lo smart working emergenziale fino a quando la crisi pandemica non si sarà attenuata. A questo fine vorrei riconoscere ai lavoratori un superminimo individuale per un importo pari a euro 500 annui per agevolare l'acquisto di un personal computer che consenta di eseguire l'attività lavorativa anche in modalità agile. Esistono strumenti alternativi alla suddetta soluzione che garantiscano comunque il medesimo obiettivo?

Il datore di lavoro nell'esecuzione del contratto di lavoro può decidere di erogare, in aggiunta alla normale retribuzione, beni o servizi che comunemente indicati con il termine di **"fringe benefit"**: ai sensi della normativa fiscale la retribuzione in natura non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente per una somma pari a euro 258,23 per periodo d'imposta, il cui superamento impone il prelievo contributivo e fiscale sull'intero importo. A tal riguardo è bene precisare come, in primo luogo, la legge di conversione del

decreto Sostegni abbia previsto la proroga del raddoppio del limite di esenzione fiscale da 258,23 a **516,46 euro** per tutto il periodo d'imposta **2021**. Di conseguenza, nel caso di specie, l'azienda potrà, durante il periodo d'imposta 2021, riconoscere al lavoratore un personal computer portatile di valore nominale non superiore a 516,46 euro a titolo di fringe benefit con la conseguente non imposizione a imposte e contributi, ed un corrispondente risparmio a livello di costo del lavoro in favore all'azienda (nonché in capo al lavoratore). Nello specifico, ipotizzando che l'aliquota contributiva sia pari a 36,98, il risparmio è così determinato:

Trattamento economico	Retribuzione lorda	Contributi c/ditta	Costo contributivo
superminimo individuale	$38,46 * 13 = 500,00$	$36,98 - 9,19 = 27,79$	138,95
fringe benefit	500,00	0,00	0,00

Dalla tabella pertanto si può evidenziare come **il riconoscimento del benefit in luogo dell'incremento del superminimo individuale comporti un consistente risparmio del costo del lavoro annuo.**

Qualora il lavoratore percepisse nel periodo d'imposta 2021, oltre al fringe benefit erogato dall'attuale datore di lavoro, un ulteriore importo derivante da altro rapporto di lavoro, come devono essere trattate le predette somme? Sono da considerare separatamente ai fini della soglia di esenzione contributiva e fiscale?

Nel caso in cui il lavoratore in questione percepisca delle somme a titolo di fringe benefit il cui valore superi complessivamente per il periodo d'imposta 2021 l'importo di euro 516,46, queste sono da considerarsi **imponibili per l'intero ammontare anche quando siano state percepite in conseguenza di diversi rapporti di lavoro.**