

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:
welfare e
conciliazione**

Numero 7

*Fin*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

INDICE

Normativa in materia di welfare

Pag. 3

NORMATIVA IN MATERIA DI WELFARE

La Legge di Bilancio 2023

La Legge di Bilancio 2023 non prevede novità in materia di welfare aziendale, anche se sono molti gli interventi, anche a costo zero, per migliorare la normativa che regola i beni e i servizi rivolti ai dipendenti come integrazione della normale retribuzione. Il testo della Legge di Bilancio 2023 non prevede novità sul fronte del welfare aziendale: l'unico passaggio in cui si richiamano i temi del welfare e della produttività riguarda l'abbassamento dell'aliquota sostitutiva del Premio di Risultato, che passerà dal 10% al 5%. Non c'è nulla invece sui fringe benefit, tema importante alla luce dell'aumento della soglia di defiscalizzazione a 3.000 euro.

Sono tuttavia diverse le azioni che il legislatore potrebbe adottare per migliorare la normativa sui beni e servizi destinati ai lavoratori, anche senza particolari dispendi per le casse pubbliche.

Dunque non ci sono novità sul fronte dei fringe benefit e ciò significa che dall'inizio del 2023 la soglia di defiscalizzazione è tornata al suo valore normale (cioè 258,23 euro); inoltre, la scelta di portare la soglia dei fringe a 3.000 euro è per molti esperti di settore ritengono un errore che rischia di svilire gli interventi di natura sociale legati al welfare, ridurre l'apporto delle parti sociali e incentivare un welfare consumistico.

Infatti una quota troppo alta di fringe benefit rischia di far "scompare" le altre voci previste dalla normativa, a cominciare dal cosiddetto welfare "nobile", cioè quello con chiari risvolti sociali legati alla cura, all'assistenza, all'educazione e altro. Le imprese che fanno welfare sarebbero quindi scoraggiate a costruire dei piani di welfare incentrati sui bisogni sociali dei propri collaboratori, mentre sarebbero spinte a dare premialità tramite i soli buoni acquisto o simili.

Inoltre, l'utilizzo dei fringe può andare ad alimentare in via prioritaria i grandi colossi dell'e-commerce a scapito delle filiere di commercio locale e dei piccoli esercenti: spesso i fringe benefit sono veicolati dalle imprese sotto forma di voucher, card o buoni acquisto che finiscono nei circuiti della grande distribuzione (anche se stanno nascendo alcune soluzioni per coinvolgere in maniera semplice il commercio locale).

Proposte normative per rafforzare il welfare aziendale

Il primo suggerimento è quello di definire una soglia dei fringe coerente con il valore medio dei piani di welfare, dato che, in media, il budget welfare di un lavoratore è di circa 800/1.000 euro, i fringe benefit dovrebbero essere portati ad un valore annuale massimo di 600 euro; così avremmo un valore coerente con il costo della vita e, al tempo stesso, non scoraggerebbe l'uso degli altri servizi previsti dalla normativa.

Per quanto riguarda il rimborso delle utenze domestiche di acqua, luce e gas tramite gli stessi fringe, una possibilità, specificata da un recente circolare dell'Agenzia delle Entrate, sarebbe quella di riconoscere questa possibilità per tutto il 2023. Dovrebbe trattarsi di una norma transitoria, per dare una risposta all'aumento dei costi dell'energia, con la possibilità di ricomprendere in maniera chiara anche le spese condominiali, così come ha evidenziato l'Agenzia delle Entrate.

Ci sono altre proposte che riguardano le possibilità più "sociali" del welfare aziendale: ad esempio per il comma 2 dell'articolo 51 del TUIR (cioè la "sezione" della normativa che elenca le prestazioni di natura sociale) andrebbe prevista la possibilità di cedere parte del credito welfare dei lavoratori e delle lavoratrici a organizzazioni del Terzo Settore, al Servizio Sanitario Nazionale e alla Protezione Civile.

Questo allo scopo di ridurre i cosiddetti residui (cioè la parte del budget welfare che non viene speso), ma anche di favorire le donazioni verso enti che si occupano delle attività sociali e sanitarie.

Altre opportunità su temi più centrali per la vita degli italiani, al momento trascurati dalla normativa. Sono la possibilità di utilizzare il budget del welfare aziendale per il rimborso delle spese di affitto sostenute da studenti iscritti a università o ITS aventi sede oltre i 50 km dalla residenza oppure prevedere di usarlo per l'acquisto di polizze vita destinate ai dipendenti, per la fruizione dei lavoratori di corsi di istruzione, educazione e formazione continua.

Infine sarebbe utile inserire il rimborso o il pagamento diretto delle spese per la cura e l'assistenza sanitaria di animali domestici, che riguarderebbe sia le spese veterinarie, sia quelle relative alla tolettatura e al dog-sitting, visto che nelle indagini rivolte ai lavoratori emerge che questi sarebbero servizi molto apprezzati.

Nuovi servizi per rispondere a nuove esigenze

Le restanti indicazioni ed emendamenti sono finalizzati ad aggiornare la normativa in considerazione delle nuove esigenze e necessità delle persone: ad esempio si potrebbe introdurre la possibilità di rimborsare le spese per la mobilità sostenibile, ad esempio delle auto elettriche, delle bici o dei monopattini che possono essere utilizzati in sharing oppure innalzare il valore giornaliero massimo dei buoni pasto a 10 euro, allo scopo di valorizzare la digitalizzazione di questi strumenti.

Infine consentire il rimborso da parte del datore di lavoro della quota di interessi passivi di mutui e prestiti, soluzione che piace molto ai lavoratori, considerato che i tassi di interesse sui mutui sono quadruplicati negli ultimi anni, anche perché si tratta di somme di denaro tendenzialmente associate alla prima casa.

Aumentare la spendibilità del welfare aziendale

Se volessimo sintetizzare le proposte elencate nei paragrafi precedenti potremmo dire si punta a rendere il welfare aziendale ancora più appetibile per le persone, che oggi si trovano ad affrontare nuovi problemi e a far fronte a nuovi bisogni rispetto a qualche anno fa, con l'intento di potenziare la componente sociale del welfare aziendale, inserendo tipologie di servizi che leggono i bisogni di oggi.

Non si tratta di proposte basate su percezioni o impressioni momentanee, ma originano da un percorso che i proprietari delle piattaforme di welfare aziendale hanno scelto per adeguare le loro proposte alle necessità della gente. Peraltro questi interventi sarebbero sostanzialmente a costo zero per lo Stato, rispetto a interventi per ripensare il cuneo fiscale, che invece costerebbero milioni di euro, il loro obiettivo è solo quello di ampliare le possibilità di spesa.