

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 8*

*Fin*System s.r.l.

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

## ***INDICE***

Notizie di welfare	Pag. 3
Normativa in materia di welfare	Pag. 5

## NOTIZIE DI WELFARE

### Oggi i giovani talenti scelgono un'azienda anche in base al suo welfare

Edenred Italia, leader mondiale nelle soluzioni digitali per il benessere delle persone e la produttività delle imprese, crede nel valore sociale di un'offerta di welfare che migliori la qualità della vita dei lavoratori.

Ciò grazie ad una normativa che consente alle aziende, dietro specifiche condizioni, di poter dare ai dipendenti un ammontare spendibile in beni e servizi, nello specifico buoni spesa/carburante, shopping e così via, con vantaggi fiscali per entrambi. E, a fronte dell'inflazione attuale, che mette alcune aziende sotto pressione dal punto di vista della struttura dei costi, i fringe benefit sono uno strumento molto utile che ben si inserisce in un circolo virtuoso dei consumi.

Le famiglie italiane tendono a risparmiare in media tra il 20 e il 30% del loro stipendio, dimostrando che siamo un paese in grado di fronteggiare i momenti di crisi; dall'altro, però, limitando l'effetto diretto sulla busta paga, perché quel salario non finisce in economia reale ma in risparmio. In questo caso, i Fringe benefit sono prodotti che per definizione devono andare in spesa, mettendo in circolo quell'ammontare di valore.

### Perché è importante stabilire una soglia a livello normativo per i fringe benefit

Oggi l'ammontare che lo Stato mette a disposizione corrisponde a 258,23 euro; questo ci fa capire che, sebbene si tratti di un'eccellente normativa, soffre comunque per una ridotta capacità di spesa. Con l'avvento della pandemia, nel 2020 e successivamente nel 2021, questo importo è stato raddoppiato per dare un sostegno in più ai dipendenti. Lo scorso 18 novembre 2022, con il Decreto Legge n. 176, è stata data la possibilità alle aziende di riconoscere i fringe benefit fino a 3.000 euro. Questo ha portato le piattaforme come Edenred non solo ad avere le richieste quintuplicate, ma anche nell'ultimo trimestre del 2022 a un maggiore utilizzo dei voucher digitali (con un incremento dal 7 al 26%).

### I vantaggi di un welfare 100% digitale

Sicuramente il primo beneficio è quello dell'immediatezza: la persona che usa la piattaforma può usufruire di beni e servizi in tempo reale direttamente dal suo smartphone, un oggetto che abbiamo praticamente tutti e che portiamo ovunque; un altro vantaggio strettamente legato alla velocità è la facilità del mezzo digitale. Un trend che è iniziato con i buoni pasto, che oggi raramente si vedono cartacei, ma che penso proseguirà anche per gli altri servizi. Tra i vantaggi c'è anche la possibilità di acquistare on-line, abitudine consolidata soprattutto durante la pandemia.

### Strumenti di welfare che un'azienda può offrire per attrarre i giovani

In Italia è in corso una sorta di "guerra per il talento", ovvero della necessità su nuove posizioni o rimpiazzo di posizioni attuali, di cercare il candidato migliore. Spesso ci si ritrova a selezionare una persona che nell'arco di pochi giorni ha già ricevuto diverse offerte e in un mondo in cui le nuove generazioni mostrano un alto livello di sensibilità non solo per la qualità del lavoro, ma anche verso l'impegno dell'azienda a prendersi cura dei suoi dipendenti, gli strumenti di welfare risultano essere la chiave per dare valore all'offerta.

Come ad esempio il “lavoro agile”, partito già prima del Covid, che è divenuto una pratica ormai totalmente integrata nell’offerta della maggior parte delle aziende, che si scelgono le forme più consone al tipo di ruolo professionale; i lavoratori considerano lo smart working un aspetto essenziale che ha dei ritorni positivi perché incide molto sulla qualità del lavoro: i dipendenti evitano di perdere tempo della loro vita nel traffico, tagliano i costi della benzina, si dedicano all’affetto dei propri cari e ne beneficia anche l’ambiente.

### Welfare e giovani donne

Tra i servizi che il welfare offre c’è sicuramente tutto ciò che concerne il supporto alla genitorialità: dalle cure neonatali all’assistenza, al nido e così via. Ogni lavoratore può scegliere come utilizzare il suo premio di produzione, ovvero se inserirlo in busta paga o acquistare beni e servizi. Statisticamente le donne convertono in welfare molto più degli uomini, spendendo soprattutto in salute e formazione e questo tipo di strumento può facilitare il ritorno alla vita professionale, così come può sostenere quelle donne che invece hanno bisogno di allungare il periodo di maternità.

## NORMATIVA IN MATERIA DI WELFARE

### Buoni benzina, diventano imponibili: le aziende dovranno versare i contributi

Con la modifica al Decreto Carburanti sui buoni benzina si dovranno versare i contributi; nel testo si legge che l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi.

I buoni benzina vengono pertanto considerati imponibili ai fini contributivi: una novità che ha suscitato le proteste degli operatori del welfare e dei tanti lavoratori a cui si rivolgono i piani aziendali per contrastare gli effetti del caro vita, per cui aziende e lavoratori dovranno fare i conti con un costo aggiuntivo del 30%.

In pratica i buoni benzina sono trattati come fossero un Superbonus al 110%, scelta incomprensibile concettualmente, tecnicamente e politicamente, perché i fringe benefit di cui all'art. 51 del Tuir (disciplina a cui si rifanno i buoni benzina) non sono reddito da lavoro ed è quindi illogico associarne la contribuzione.

Si tratta di una soluzione inedita, simile soltanto al trattamento dei premi di produttività, che per nulla c'entrano con questo istituto. Dato che la norma ha valore retroattivo, dovranno essere versati anche gli arretrati, per cui migliaia di aziende saranno costrette a versare somme che finora erano considerate non dovute e milioni di lavoratori si vedranno decurtare la busta paga per il recupero dei contributi a loro carico.

Se il problema è il costo, più opportune sarebbero state altre soluzioni, ben diverse dall'approvazione di una norma che rischia di essere emulata in futuro e quindi di indebolire anche il welfare aziendale più genuino.

### Piani welfare aziendali: le proposte normative per ammettere nuovi servizi alla defiscalizzazione

Salari bassi, alta inflazione, pressione fiscale difficilmente comprimibile: Il welfare aziendale può introdursi in questa dinamica di recupero del potere di acquisto in progressiva riduzione per i lavoratori dipendenti.

Di certo non tutto si può caricare in busta paga: nella contrattazione aziendale le prestazioni di welfare integrativo sono le più popolari, per cui non c'è aumento di stipendio che tenga se sull'altro piatto della bilancia c'è la possibilità di pagare la fattura del dentista per sé e per i propri figli.

Il welfare aziendale ha bisogno di essere rilanciato: dopo la Legge di Stabilità del 2016 – che consentì la conversione dei premi di risultato in piani di welfare aziendale (il tasso di conversione oggi è circa del 30% nel 70% delle aziende italiane che hanno sottoscritto piani di welfare), aprendo di fatto un mercato di servizi che ha fatto nascere un centinaio di provider – il tema oggi è diventato imprescindibile e va affrontato a livello normativo.

## Welfare e capitale umano

Durante e dopo la pandemia il tema del benessere in azienda – da tutte le politiche di work-life balance fino ai supporti psicologici per i lavoratori compresi nel catalogo delle prestazioni di welfare aziendale – si è fatto prepotente e investire nel capitale umano ha voluto dire preoccuparsi di trattenere le risorse in azienda con motivazioni, prospettive di carriera e tanta attenzione alla qualità della vita e quindi al welfare.

La quota di reddito attribuibile a prestazioni di welfare – defiscalizzata secondo le norme dell'articolo 51 del testo unico sulle imposte sui redditi, in meno di due anni si è vista alzare a 516, poi 600 fino a 3.000 euro con l'ultimo governo, con il 1 gennaio 2023 è tornata a 258,23 euro (oltre ai 200 euro per la bolletta energetica), riducendo di molto gli spazi di manovra contabile delle imprese per venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti compresi tra il caro energia e l'inflazione.

Sicuramente, una stabilizzazione della soglia esentasse dei fringe benefit permetterebbe alle aziende di organizzarsi a lungo termine, migliorando la gestione dei propri piani welfare in un percorso di valorizzazione che coinvolge l'intero sistema di welfare aziendale, comprendendo i numerosi beni e servizi dal valore sociale.

Si tratta di allargare l'elenco di beni e servizi che si possano ammettere al beneficio fiscale (previsti nel comma 2 del citato articolo 51 del Tuir): dalle spese per il veterinario alle polizze vita, dall'uso di tutti i mezzi di mobilità sostenibile alle spese di affitto per i figli dei lavoratori che svolgano studi universitari fuori sede, fino alla cedibilità del credito di welfare individuale al mondo del Terzo settore.

Attualizzando l'importo si arriva a poco più di 600 euro; se poi ai fringe benefit si volesse dare una finalità non solo economica, si potrebbero prevedere soglie di esenzione diverse e crescenti a fronte del rilievo sociale della loro destinazione (ad esempio per i titoli destinati all'acquisto di prodotti e sostegni per i servizi di cura) oppure agganciando la loro crescente valorizzazione solo in favore di quelle aziende che abbiano effettuato scelte, facilmente accertabili in sede di verifica, di reale responsabilità sociale: essere una società "benefit", avere ottenuto la certificazione di parità di genere, avere attivato meccanismi contrattuali di partecipazione diretta dei lavoratori. L'opportunità offerta tra novembre e dicembre 2022 di aumentare la soglia di defiscalizzazione fino a 3.000 euro è stata colta con soddisfazione dal mercato, con aziende che hanno scelto soluzioni fringe doppie rispetto a dicembre 2021, segno della bontà dello strumento.

Purtroppo la norma è costata circa 150 milioni secondo la Ragioneria di Stato e se fosse stata estesa a tutto l'anno avrebbe generato mancate entrate fiscali per circa 1 miliardo: troppo per le casse pubbliche.

Oltre ai costi per l'erario, l'estensione della soglia di defiscalizzazione avrebbe avuto il rischio di "voucherizzare" il welfare aziendale, che ha come sua ragione il valore sociale di prestazioni aggiuntive che possano giustificare il "favor" fiscale. Il "fringe benefit" per comodità si riduce a un buono da spendere, per la benzina o per una vacanza è lo stesso, che prescinde dal valore sociale della prestazione, in questo snaturando le ragioni stesse dei piani di welfare aziendale.

Bisognerebbe avere il coraggio di riscrivere la norma, definendo che cosa si intende per welfare aziendale: oggi etichetta che comprende tutto e che troppo coincide sui fattori remunerativi, mentre dovrebbe aiutare a sostenere reali esigenze socio-assistenziali dei lavoratori e delle loro famiglie. Purtroppo la Legge di Stabilità è stata un'occasione persa: il Milleproroghe sarà convertito senza modifiche sostanziali.

### *I delicati equilibri del welfare aziendale. I tre rischi del DL aiuti*

I fringe benefit sono benefici marginali, secondari; sono “frange” che servono a “ornare” qualcosa, mentre il Welfare Aziendale propriamente inteso, generalmente viene reso tramite programmi di flexible benefit, che devono continuare ad avere un maggior valore economico e una più rilevante funzione sociale.

Da quest’ultimo punto di vista è bene rammentare che il fondamento giuridico del “favor fiscale” che assiste le misure di WA sta nel loro valore sociale e nel riconoscimento della loro importanza sul piano collettivo.

Si può comprendere come più rilevanti dei benefit secondari sono quelli associati a bisogni primari: la salute, la previdenza, l’istruzione, la cura degli anziani o quella dei disabili; la possibile rottura dell’equilibrio “naturale” del WA sta nel fatto che alla secondarietà di interventi marginali si sia data, con una valorizzazione sorprendente, un “peso” che può “schacciare” lo sviluppo e la funzione degli interventi destinati a dare risposte a necessità primarie dei lavoratori e del loro nucleo familiare.

Da qui il rischio di un triplice impatto negativo: 1. la possibilità che si creda di poter dare risposte efficaci e di riassumere il WA all’interno di una soluzione semplice che sarebbe buona anche per fronteggiare bisogni più complessi, per di più affidandolo ad una misura una tantum che è in sé stessa disallineata rispetto alla caratteristica persistenza e modificabilità nel tempo dei bisogni di cui le persone sono espressione; 2. vi è il rischio che l’allocazione di un budget insperato come questo possa rafforzare quella deriva consumistica che più di una voce va evidenziando da tempo e da ben prima che partisse la stagione degli incrementi emergenziali; 3. La possibile perdita di interesse datoriale per la progettazione di articolati piani di WA sostituibili da soluzioni smart come voucher e gift card ora associabili a un rilevante importo complessivo, ma che proprio l’intrinseca “agilità” di questi strumenti rischia di stimolarne l’impiego più sulla base dell’impulso che sulla scorta di riflessioni ponderate sulle essenziali necessità della vita propria e dei propri familiari.

La deriva consumistica, frutto dell’impostazione meramente integrativa del reddito che si è data ai fringe benefit, associata alla “voucherizzazione” del WA mette in difficoltà le imprese più avvedute che avevano provveduto al riascolto dei loro dipendenti ed alla ri-contestualizzazione dei loro Piani di WA con i beneficiari che ne avevano riscoperto la loro valenza complementare rispetto ai deficit operativi del Welfare Pubblico.

A dare un’idea del disequilibrio che la decisione governativa potrebbe dare al sistema del WA, ferma restando l’importanza degli scopi immediati che la misura intende conseguire, è la particolare coincidenza con il valore massimo che è possibile riconoscere ai lavoratori a titolo di Premi di Risultato (PdR). Il DL “Aiuti-quater” prevede, ove i PdR siano corrisposti in cash, che ad essi vada sempre applicata una tassazione sia pure sostitutiva e limitata al 10% e una contribuzione previdenziale ordinaria, mentre non è così con fringe benefit.

Tuttavia, considerato che quest’ultima misura è un “una tantum”, non vi è il rischio che si produca un impatto negativo sulla diffusione dei PdR (proprio adesso che si assisteva a una ripresa della loro contrattazione) perché la misura emergenziale di fine 2022 si è esaurita alla fine del 2022 (i PdR 2022, legati ai target fissati per il 2021, sono massimamente già stati corrisposti, se previsti).

Rispetto alla cifra riconosciuta, quale che sia l’importo prescelto, esso potrà non tenere in alcun conto il profilo retributivo di chi ne beneficerà: si è arrivati alla stessa soglia massima defiscalizzata per il PdR, ma non alla stessa logica distributiva. La disciplina dei PdR riguarda profili di lavoratori con retribuzioni lorde non superiori a 80.000 euro, quella del fringe benefit “aumentato” vale invece per chiunque, con buona pace di quella gradualità (ed equità) che invece si realizza applicando il principio di progressività.

Occorre rendere strutturale e stabile l’innalzamento della soglia di esenzione fiscale e previdenziale di questo istituto, dando certezze a imprese e lavoratori, arrivando ad esempio alla soglia dei 1.000 euro che è una cifra senz’altro congrua rispetto ai tempi e alle finalità di questo tipo di benefit.