Attenzione agli squilibri dei nuovi fringe-benefit

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*

Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti** *scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino speciale ADAPT 4 maggio 2023, n. 2

E, alla fine, norma di incentivo (*rectius* premio) alla natalità fu. Nonostante l'articolo 40 della versione in bozza del c.d. DL lavoro nota il 4 maggio sia rubricato "Misure fiscali per il welfare aziendale", la finalità della disposizione non è l'allargamento degli spazi di cui ai commi 2, 3 o 4 dell'articolo 51 del TUIR (i beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale, appunto), bensì il riconoscimento, limitatamente al periodo d'imposta 2023, di *fringe benefit* entro il limite complessivo di euro 3.000 per i soli lavoratori dipendenti con figli. In questa soglia, che ricomprende gli ordinari 258,23 euro, possono essere ricomprese anche somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale. Si tratta di una facoltà (non certo di un obbligo), concessa dal legislatore «in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo».

Per quanto molto breve, la storia di questo articolo è travagliata. Pochi giorni prima della circolazione dei testi, il Ministro dell'Economia Giorgetti aveva esplicitato la necessità di incoraggiare fiscalmente le famiglie con più di due figli; una dichiarazione ripresa da tutti i media. La prima versione di quello che oggi è l'articolo 40 (assai simile all'ultima stesura nota) andava in questa direzione: il Governo, pur sapendo che dal 1° gennaio la soglia dei fringe benefit è precipitata da 3.000 euro (cifra individuata per tutti per i soli mesi di novembre e dicembre dallo stesso Governo) a 258,23 euro, complicando non poco la costruzione dei piani di welfare aziendale nelle imprese, aveva deciso di re-innalzare il valore solo per i dipendenti con figli.

Le prime indiscrezioni relative a questa soluzione hanno provocato sensibile malcontento tra le imprese e i sindacati. I fringe benefit sono in effetti uno strumento molto flessibile, non vincolato dalla finalità sociale, riconoscibili anche *ad personam*. Per

motivi diversi, tanto il sindacato (che non ha apprezzato la selettività nei destinatari e il ricorso a misure usabili unilateralmente), quanto le imprese (sovente impossibilitate, anche per ragioni di codice etico, ad approvare piani differenti tra i dipendenti in ragione di scelte private come quelle legate alla maternità/paternità) hanno chiesto al Governo di modificare la disposizione.

Due erano le possibili alternative. La prima prevedeva la messa in sicurezza della soglia di 600 euro per tutti, come già accaduto per dieci mesi nel 2022 e in coerenza con quanto previsto nel 2020 e 2021 (quando la soglia fu 516,46 euro), con la possibilità di raddoppio fino a 1.200 solo per chi avesse figli; la seconda, invece, concedeva il raddoppio fino a 1.200 solo laddove vi fossero accordi o contratti con il sindacato. Era, questa, una fiches che il Governo avrebbe potuto mettere sul tavolo del confronto con CGIL, CISL, UIL e UGL del 30 aprile.

Alla fine, il Consiglio dei Ministri, pur specificando nel testo (inutilmente, anche per la sensibilità sindacale), che «i datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti», ha reputato ragionevole approvare con lievi modifiche la prima formulazione del Ministero dell'Economia, nonostante il costo piuttosto elevato della misura (154 milioni per otto mesi di vigenza; si consideri che il ritorno alla soglia di 600 euro per tutti sarebbe costata la metà per il bilancio dello Stato!) e la tiepidezza dei responsabili del personale e dei rappresentanti dei lavoratori. Interessante in questo senso la lettera inviata al Governo dalle parti sociali tutte del settore bancario, ove si spiega che una soluzione così "stretta" non permetterà alle banche di ristorare i dipendenti del minor vantaggio riservato al rimborso degli interessi passivi del mutuo, solitamente gestiti entro il limite dei fringe benefit, ora diventato assai esiguo.

Indipendentemente dalle reazioni politiche alla novità, è doveroso segnalare due particolarità tecniche della soluzione adottata, potenzialmente rischiose per la sua tenuta.

La prima attiene al metodo utilizzato. Il welfare aziendale, nel nostro ordinamento, è l'insieme delle misure di carattere sociale che il datore di lavoro può riconoscere ai propri dipendenti. La finalità sociale è da individuarsi nella misura (previdenza, assistenza sanitaria, libri di testo, polizza long-term care etc.), non nel destinatario. In altri termini, il TUIR si occupa dei c.d. benefici di utilità sociale e non dei beneficiari che hanno bisogno di prestazioni sociali. È una distinzione rilevante. Quanto approvato dal Governo va in direzione opposta a quella da sempre adottata: viene individuata la categoria bisognosa di copertura sociale (i lavoratori-genitori) e a loro viene concesso un beneficio che, pur non essendo monetario, non ha alcun vincolo a realizzarsi in servizi sociali.

Il secondo *alert* attiene alla formulazione letterale. La disposizione dell'attuale articolo 40 è molto simile a quella art. 1 del d.l. 14 gennaio 2023, n. 5, c.d. decreto-legge trasparenza carburanti, convertito con modificazioni dalla l. 10 marzo 2023, n. 23 (si tratta dei buoni carburanti previsti per il 2023). Per quanto esplicitamente ricompresi nelle regole di funzionamento dell'art. 51, comma 3, del TUIR, questi voucher (anche digitali) hanno assunto nel corso del tempo un funzionamento proprio, dissimile da quello della norma a cui sono stati associati. Molta è stata la sorpresa tra gli addetti ai lavori quando, in sede di conversione del decreto-legge, il Governo ha approvato un inciso ove si dispone che la «esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore […] non rileva ai fini contributivi». In forza di questa disposizione, i buoni carburanti riconosciuti nel corso del 2023 entro la misura massima di 200 euro, pur non essendo reddito da lavoro, matureranno contribuzione. Una novità che li ha resi ben meno interessanti per le imprese. Il timore di alcuni è che il Governo possa riproporre lo stesso inciso anche nella conversione dell'articolo 40, rendendo ancor meno attrattiva una disposizione che già nella formulazione vigente non è riuscita a scaldare gli animi dei potenziali beneficiari.

Il Parlamento può ora correggere alcuni degli squilibri individuati, anche senza perdere l'attenzione alla natalità, perché una misura di questo genere, certamente preziosa nel momento di re-innalzamento della inflazione, possa raggiungere il più ampio numero possibile di lavoratori.

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

@EMassagli