



FRINGE BENEFIT 2022: INDIETRO TUTTA. UN MALE O UN BENE?

La Legge di Stabilità 2022, contrariamente alle attese di molti, non ha portato all'adeguamento strutturale (e quindi definitivo) della soglia di esenzione fiscale e previdenziale dei *fringe benefit* (**Art. 15, c. 3 TUIR**) e di fatto ha riportato l'asticella all'originario (e antico) valore pari a **€. 258,23** (frutto della conversione delle originarie 500.000 lire previste dalla norma fiscale del 1986: praticamente un'era geologica fa).

Le attese avevano un fondamento. Era infatti accaduto che, durante il 2020 e poi per tutto il 2021, sulla spinta delle criticità portate dalla pandemia, quella soglia fosse stata raddoppiata a **€. 516,46** benché nel quadro di un adeguamento emergenziale e come tale temporaneo. I molti sforzi messi in campo per arrivare ad un definitivo adeguamento della soglia di esenzione fissata per i *benefit* "marginali" (beni e servizi di modico valore, spesso concessi sotto forma di **buoni spesa e gift card**) sono risultati vani.

È un bene o un male? Dipende, come sempre, da quale prospettiva ci si pone.

Da più parti si dice che si tratta di **un'occasione mancata**. Non v'è dubbio infatti che i *fringe benefit* siano uno strumento facile da utilizzare per le aziende ed i lavoratori. In particolare, quando assumono la veste di *voucher* (cartacei o digitali), lo strumento consente alle imprese – specie le più piccole – di introdurre una misura (spesso iniziale) di Welfare Aziendale cui, nel tempo, possono seguirne altre facendo così maturare programmi più strutturati. C'è poi un aspetto più generale e non secondario: l'elevazione della soglia di esenzione fiscale e contributiva avrebbe potuto rappresentare **un'opportunità per l'economia del Paese**. Gli importi destinati al Welfare Aziendale integrano la retribuzione ma, al contrario di quest'ultima, non possono "andare a risparmio" e dunque generano un **incremento della domanda** di beni e servizi immediatamente percepibile dalla *supply chain* del Welfare Aziendale. Ciò, come si comprende, con evidenti utilità per l'Erario.

Uno studio recente, curato da The **European House-Ambrosetti**, aveva stimato che il raddoppio del valore dei *fringe benefit* esenti da tassazione avrebbe permesso di generare consumi aggiuntivi all'interno di una forbice posta tra **1,6 Mld€** e **4,1 Mld€** l'anno, con quel che ne sarebbe conseguito sul piano, ad esempio, del gettito IVA (che lo studio stimava tra i **346 M€** e i **547 M€** l'anno). Il tutto a fronte di una "inezia": la Ragioneria dello Stato quantificò a suo tempo in **12 M€** annui la perdita derivante dal mancato gettito fiscale associato all'incremento dei *fringe*).

Ciò detto non può negarsi che questi strumenti siano espressione di una componente del Welfare Aziendale che meno ha a che fare con le finalità sociali cui invece queste prassi devono puntare. I *fringe benefit* comunemente diventano **buoni benzina** o **buoni spesa** digitali per acquisti su Amazon, Zalando ed altre piattaforme di *e-commerce*. È piuttosto raro che siano destinati a finalità connesse alle esigenze di istruzione dei figli o di carattere sanitario, tanto per fare due esempi.

Certo, con un importo più alto essi avrebbero potuto essere destinati anche al sostegno di spese socialmente più rilevanti e significative sul piano welfaristico, ma resta tuttavia il fatto che la

tipologia delle soluzioni adottate dalle imprese per riconoscere questo *benefit* spingano verso acquisti di carattere più voluttuario. In sostanza – ed è l'altra prospettiva con la quale guardare al tema – non è alzando la soglia di deducibilità di questa “voce” del *budget* individuale di Welfare Aziendale che lavoratori e imprese avrebbero avuto a disposizione un incentivo più robusto per investire maggiormente nel Welfare Aziendale propriamente inteso. Perché questo avvenga occorre che vi sia una **cultura della relazione** con i lavoratori che li consideri anzitutto come persone portatrici di necessità individuali e familiari, capace - su questa base - di attivare processi di emersione dei bisogni e di costruzione delle relative risposte che tradotte in un *set* di servizi possa poi comporre il *menu* delle soluzioni offerte dall'impresa ai suoi collaboratori.

Un percorso complesso, di tipo **co-progettuale** (da condividere con aziende, lavoratori e OO.SS. ove presenti), per la cui efficace realizzazione i più strutturati **Provider** di servizi di supporto al Welfare Aziendale, come **Welfare4You**, sono professionalmente preparati potendo mettere in campo esperienze e saperi in grado di accompagnare le imprese lungo l'intera fase di costruzione del piano degli interventi: dall'**analisi socio-demografica** della popolazione aziendale, alle **survey di rilevazione dei bisogni**, sino all'assistenza per la redazione di **contratti** di secondo livello o di **regolamenti** ed infine mettendo a disposizione soluzioni tecnologiche avanzate come le **piattaforme web** per l'accesso e la rendicontazione dei servizi prescelti dai lavoratori.

Il mancato “raddoppio” della soglia di esenzione dei *fringe benefit* spingerà le imprese a concentrare l'attenzione su interventi di Welfare Aziendale meno “à la carte”, forse anche meno *glamour*, ma certamente ben **più significativi sul piano delle policy di people care** delle quali, proprio ed anche in conseguenza della pandemia, c'è urgente bisogno nelle imprese per ricostruire il clima giusto per la migliore ripartenza e rinforzare la relazione con i propri *team*.

Paolo Barbieri
CEO Welfare4You Srl

Giovanni Scansani
Business Advisor Welfare4You Srl