

«Misura a carico delle aziende che crea disparità tra i dipendenti»

## Tredicesima bis esentasse anti-crisi, freddezza da imprese e sindacati

### LE REAZIONI

Francesco Margiocco / GENOVA

**N**uova «tredicesima completamente detassata», come l'ha definita il presidente del Consiglio Meloni, il fringe benefit da 3.000 euro «dovrà essere misurata con la disponibilità delle aziende» avverte il responsabile welfare

di Confindustria Liguria, Claudio Banci. Le aziende dovranno farsi i conti in tasca, e in fretta perché la misura inserita ieri nel decreto Aiuti Quater avrà vita breve scadendo il 31 dicembre 2022. Quale azienda avrà il tempo di decidere, nei 25 giorni lavorativi di qui a fine anno, a quali lavoratori dare il benefit e in che misura? Banci valuta la notizia «comunque positiva» ma ne auspica la continuità nei

prossimi anni «se non fino a 3 mila euro, almeno fino a mille. Sarebbe un vero sostegno al reddito e un grande aiuto per i dipendenti».

Fino a pochi anni fa il fringe benefit era piccolissimo. Lo dice anche l'aggettivo fringe, che in inglese vuol dire marginale, secondario. La sua soglia massima era di 258,23 euro, valore strambo che traduceva in euro le 500 mila lire fissate, al comma 23 dell'artico-

lo 51, dal Testo unico delle imposte sui redditi, Tuir. C'è voluto il Covid per modificare quel comma del Tuir, che è del 1986, e innalzare una prima volta la soglia da 258,23 a 516 euro. Fu opera del governo Conte nel 2020 per aiutare i lavoratori in una fase di emergenza. Draghi, sul finire del suo mandato, ha alzato ancora un po' quella soglia, a 600 euro, per fare fronte alla nuova emergenza delle bollette. Sono sempre misure emergenziali, che scadono a fine anno e possono essere o no riconfermate. Lo è anche l'ultimo innalzamento a 3.000 euro varato dal governo e valido fino al 31-12-2022 salvo che 3.000 euro in più in un anno sono una somma che può fare molta differenza nella vita di

un lavoratore.

Anche il premio di risultato ha una soglia massima di 3.000 euro l'anno, ma è destinato a tutti i dipendenti, o a gruppi omogenei di dipendenti, e sempre che il loro reddito annuo lordo non superi gli 80.000 euro. Il fringe benefit è invece «ad personam», il datore di lavoro può darlo in segreto a chi vuole, anche a chi supera gli 80.000 euro lordi. «Rischia di essere una misura emergenziale quando servirebbero interventi strutturali, troppo sbrigativa, e iniqua», riassume Giovanni Scansani, consulente specializzato in welfare aziendale e autore, con Luca Pesenti, dell'e-book «Welfare aziendale: e adesso?». «Rischia anche di svilire il welfare aziendale a un'ero-

gazione di buoni spesa, quando invece dovrebbero essere misure precise che rispondono a precisi bisogni: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, formazione extraprofessionale del lavoratore».

Critico anche il sindacato, con il segretario generale della Cgil ligure, Maurizio Calà: «Qualunque sostegno al reddito è positivo, ma non tutte le aziende, soprattutto le piccole e piccolissime, usano i «fringe benefit». Occorrono misure che intervengano su tutti i lavoratori e pensionati, non «ad personam». Per farlo si deve agire sulla diminuzione della pressione fiscale, non solo sulla libera scelta delle singole aziende». —