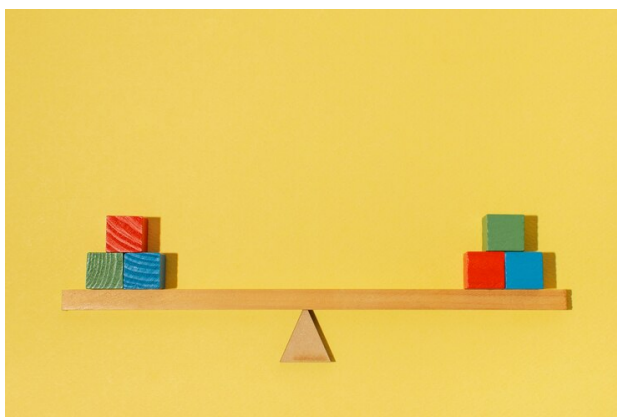


WE WELFARE



PROTAGONISTI

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



Dopo il commento critico di Emmanuele Massagli (presidente Aiwa), anche Giovanni Scansani interviene a commentare (questa la seconda e ultima puntata) la norma "monstre" per il welfare aziendale, prevista dal DL "Aiuti-quater" che moltiplica oltre 11 volte la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit. Pregi e difetti dell'idea "tedesca" di Giorgetti e Meloni

Questo mese di novembre 2022 passerà alla storia non tanto (o non solo) per il *record* della dimensione economica raggiunta dalla soglia di esenzione fiscal-previdenziale dei fringe benefit, ma perché si è rotto, almeno concettualmente, un equilibrio basilare del WA: quello tra *flexible* e *fringe benefit*.

Questi ultimi, come dice la prima parte del lemma (traducendo dall'inglese), sono benefici marginali, secondari; sono *fringe* ossia (in italiano) anche "frange" che servono solo a "ornare" qualcosa (il WA propriamente inteso, generalmente reso tramite programmi di *flexible benefit*) che ha (e deve continuare ad avere) un maggior valore economico ed una più rilevante funzione sociale.

Da quest'ultimo punto di vista sarà bene rammentare che il fondamento giuridico del *favor* fiscale che assiste le misure di WA sta proprio nella loro meritevolezza sociale e quindi nel riconoscimento della loro importanza anche sul piano collettivo.

Come ognuno comprende più rilevanti dei *benefit* secondari sono, ovviamente, quelli associati a bisogni primari: la salute, la previdenza, l'istruzione, la cura degli anziani o quella dei disabili, solo per fare alcuni esempi. Ecco allora dove sta la possibile rottura dell'equilibrio "naturale" del WA: nel fatto che

Cerca

[Commenti e interviste](#)
[Leggi e normativa](#)
[Aziende e servizi](#)
[Case history](#)

COMMENTI E INTERVISTE



Donini, Udicon:
["Calo della tariffa del gas? È presto per cantare vittoria"](#);

8 Novembre 2022



Caro bollette:
[Nesci \(Udicon\) le proposte dei consumatori per contenere i rincari](#);

14 Settembre 2022



Energia, Udicon:
["Iniziativa Intesa SP importante per i consumatori"](#);

4 Settembre 2022



Welfare: Nesci (Udicon), allarme su mancata erogazione bonus sociali;

29 Luglio 2022

CASE HISTORY



Snaitch: il welfare verde per la sostenibilità ambientale;

28 Ottobre 2022



Genertel e BEEGOOD a supporto della "comunità sostenibile";

26 Luglio 2022



Salute e Cultura: presentati i risultati del progetto Neuroartifact;

20 Luglio 2022

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/o del loro nucleo familiare.

Da qui il rischio di un triplice impatto negativo: da un lato vi è la possibilità che si creda di poter dare risposte efficaci e di sussumere il WA all'interno di una soluzione semplice (se non semplicistica) che sarebbe buona anche per il fronteggiamento di bisogni, invece, molto complessi, per di più affidandolo ad una misura *una tantum* che, come tale, è in se stessa disallineata rispetto alla caratteristica persistenza e modificabilità, nel tempo, dei bisogni di cui le persone sono espressione (lungo il cd. *welfare life cycle* individuale); dall'altro lato – se e nella misura in cui il beneficio sarà riconosciuto dalle aziende (si può dubitare che raggiunga diffusamente l'importo di 3.000 euro e una "copertura" di ampie quote di lavoratori dipendenti) – vi è il fondato rischio che l'allocatione 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 (la *querelle* risale anche all'impetuoso sviluppo del mercato dei Provider, arrivati in Italia ad essere più di un centinaio, come ci informa l'unica analisi quantitativa del settore realizzata ed aggiornata annualmente da ALTIS-Università Cattolica).

Last but not least, come terza criticità, vi è 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 anche ad un rilevante importo complessivo (festeggiano, ovviamente, gli emettitori e il vario mondo dell'e-commerce), ma che, proprio l'intrinseca "agilità" di questi strumenti, rischia di stimolarne l'utilizzazione più sulla base dell'impulso che sulla scorta di riflessioni ponderate rispetto alle essenziali necessità della vita (la propria e/o quella dei propri familiari).

La deriva consumistica (o meglio la possibile ripresa della deriva in questione), frutto dell'impostazione meramente integrativa del reddito che si sta dando ai fringe benefit ed associata alla "voucherizzazione" (banalizzazione) del WA, è proprio quella che si era invece interrotta (o almeno grandemente autolimitata) durante la pandemia. Nella grave criticità del momento le imprese più avvedute avevano provveduto al riascolto dei loro dipendenti ed alla ricontestualizzazione dei loro Piani di WA e i beneficiari ne avevano riscoperto la loro valenza complementare rispetto ai *deficit* operativi del Welfare Pubblico. Ciò aveva spinto verso una riconsiderata allocatione del "Conto Welfare" individuale orientandola da servizi "*leisure*" e "*life style*" (il cd. WA "glamour") a quelli socialmente più rilevanti dell'area "people care" (il cd. WA "nobile") ridando, così, sostanza alla reale finalità degli interventi di cui stiamo parlando.

Impatto (teorico) sui PdR

A dare un'idea del disequilibrio (ancorché non voluto) che la decisione del Governo potrebbe dare al sistema del WA e ferma restando la meritorietà delle finalità immediate che la misura approvata intende conseguire, è la invero particolare coincidenza con il valore massimo che è possibile riconoscere ai lavoratori a titolo di Premi di Risultato (PdR) il



[Intesa Sanpaolo: Futurità, la Gen Z a scuola di sostenibilità:](#)

8 Luglio 2022

AZIENDE E SERVIZI



[Assiteca: crescono ricavi e utili. Confermati risultati positivi su tutti i fronti:](#)

1 Aprile 2022



[CGM e Idee in Rete per il welfare generativo:](#)

1 Marzo 2022



[Wannaticket: per un welfare fatto di "esperienze":](#)

1 Gennaio 2022



[Roma Capitale punta su SmartBus. Welfare per la mobilità:](#)

13 Novembre 2021

PREVIDENZA



[Osservatorio Anima. Previdenza fa rima con prudenza:](#)

10 Novembre 2022



[Edufin Index: italiani attenti alle finanze ma con poca percezione del rischio:](#)

28 Ottobre 2022



[Gruppo Unipol: il settore delle mutue assicuratrici in marcata crescita da dieci anni:](#)

27 Ottobre 2022



[Caro bollette: Nesci \(Udicon\) le proposte dei consumatori per contenere i rincari:](#)

14 Settembre 2022

DL "Aiuti-*quater*", infatti, li batte in volata perché, ove i PdR siano corrisposti *in cash*, ad essi va pur sempre applicata una tassazione (sia pure sostitutiva e limitata al 10%) ed una contribuzione previdenziale ordinaria, mentre non è così nel caso del *fringe benefit monstre*. 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, tra l'altro, si stava assistendo ad una ripresa della loro contrattazione) perché la misura emergenziale di questo fine 2022 si esaurisce, appunto, alla fine dell'anno in corso (i PdR 2022, legati ai *target* fissati per il 2021, sono massimamente già stati corrisposti, se previsti).

È dunque solo un'eventuale proroga della misura anche per il 2023 (e negli stessi termini con i quali è stata congegnata per il 2022) che metterebbe realmente in crisi i programmi di WA e i meccanismi premiali defiscalizzabili della produttività. Perché mai infatti – ci si potrebbe a quel punto chiedere – dover sottostare alla disciplina ed agli adempimenti previsti per i PdR quando si può raggiungere l'obiettivo incentivante e per di più nella stessa misura massima (3.000 euro) con uno strumento ben più snello (e tra l'altro, a stretto rigore, neppure necessariamente associabile a interi *team* di lavoratori essendo il *fringe benefit* una misura attribuibile anche *ad personam* e quindi, tra l'altro, attivabile anche fuori da ogni logica collettiva, ivi inclusa quella contrattuale)?

Altra questione. Così come la misura è scritta (ancorché, poi, in concreto articolabile sulla base di valori diversi, pur all'interno del limite previsto) essa vale negli stessi termini economici per tutti coloro che saranno indicati come suoi beneficiari dalle aziende che potranno permettersela (3.000 euro è una soglia massima, ma anche erogazioni inferiori, di questi tempi, saranno "roba da ricchi").

Quale che sia l'importo prescelto esso potrà non tenere in alcun conto il profilo retributivo di chi ne beneficerà. Si è arrivati (complice l'ispirazione germanica) 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 e potenzialmente, per chiunque, con buona pace di quella gradualità (ed equità) che invece si realizza applicando il principio di progressività.

Sui PdR, poi, aleggia una proposta: eliminare *tout court* (lo chiede la Lega) o abbassare ulteriormente la tassazione sostitutiva prevedendo un'aliquota del 5% (in luogo dell'attuale 10%): se così dovesse essere il tasso di conversione dei PdR in servizi di WA scenderebbe sensibilmente e con quel calo sparirebbe anche una discreta quota del WA che oggi trova proprio nella convertibilità dei PdR una delle sue fonti istitutive.

Fermiamo l'altalena

Stringi stringi dove siamo arrivati? Ad una mossa che per certo rilancia la palla nel campo delle imprese (se potete, date). Dietrologia: state risparmiando sulle spese generali grazie al lavoro da remoto (che è tutto tranne che il reale "lavoro agile" sventolato dal mainstream), quindi almeno contribuite ad abbassare un po' i costi sopportati dai lavoratori. Può essere.

Per certo (ed anche questo lo si dice da tempo) sarebbe ora di uscire dall'emergenza, almeno con riferimento alla disciplina dei fringe benefit. Occorre rendere strutturale e stabile l'innalzamento della soglia di esenzione fiscale e previdenziale di questo istituto dando certezze ad imprese e lavoratori. Occorre terminare il susseguirsi di cambiamenti nella valorizzazione della soglia di esenzione (con relativo profluvio di risposte ad interPELLI e circolari dell'Agenzia delle Entrate) che sono addirittura decisi non più da un anno all'altro, ma nello stesso anno.

Ma dove fermare l'asticella? Ci aiuta, se non altro, il buon senso: attualizzando ad oggi il valore base (500.000 lire del 1986, ossia i 258,23 euro "ordinari") e magari aggiungendo qualcosa si potrebbe arrivare alla soglia dei 1.000 euro (ma andrebbero bene anche i 600 euro precedenti) che è una cifra senz'altro congrua rispetto ai tempi e alle finalità di questo tipo di benefit intorno al quale, spesso, non si considera quanto esso sia eroso (quando si esprime nel suo valore "ordinario"), anche solo assegnando ai lavoratori qualche *gadget* aziendale e il cesto con panettone e spumante a fine anno.

Giovanni Scansani (*)

[*Corporate Welfare Advisor, docente a contratto Università Cattolica Milano – www.scansani.net](#)

[Leggi il primo commento](#)

[Leggi la nota del Presidente AIWA Emmanuele Massagli](#)

Tag:[welfare](#), [welfare aziendale](#), [fringe benefit](#)

Lascia un commento

Devi essere [connesso](#) per inviare un commento.

Registrati alla nostra Newsletter

Ho letto e accetto i termini e le condizioni

WeWelfare

WeWelfare è una Testata giornalistica registrata al Tribunale di Roma n°24 del 21 febbraio 2019.
info@wewelfare.it

Tel. +39 06 56549064

Circonvallazione Clodia, 76 00195 Roma

P.Iva: 14975001000

[Privacv](#) [Cookie](#)

In collaborazione con