

Mariano Delle Cave

Partner Studio Legale Gitti and Partners

Giovanni Scansani

Ceo Bonoos Srl e Docente a contratto

presso l'Università Cattolica del Sacro

Cuore di Milano

Fabio Ghiselli

Tax e Welfare Advisor

Welfare aziendale nella legge di bilancio 2024: sempre meno fringe e sempre più benefit

La discontinuità nella continuità. La Legge di Bilancio 2024, all'esame del Parlamento¹⁾, così come le precedenti disposizioni in materia, non ha il coraggio di elevare strutturalmente (e quindi definitivamente) il limite di esenzione fiscale e previdenziale dei cd. *fringe benefit* ad oggi ancora fermo ad €. 258,23 (un valore antistorico perché corrispondente alla soglia di 500.000 lire fissata nel 1986 e da allora, fatto salvo il recente "balletto delle soglie" indotto dalle varie "emergenze", mai più ricalcolato, nemmeno sulla base dell'indice del costo della vita). Dunque **continuità nella temporaneità** della misura che, per il solo anno fiscale 2024, prevede ora un innalzamento a €. 1.000 per tutti i dipendenti ed €. 2.000, ma solo con riferimento ai dipendenti genitori di figli a carico. Tuttavia, c'è anche la **discontinuità nelle novità**: nel novero delle finalità cui destinare i *fringe benefit*, rientrano ora non solo i rimborsi per le utenze domestiche, ma anche **affitti e mutui per la prima casa**.

L'art. 6, c. 1 della Legge di Bilancio 2024, rubricato "Misure fiscali per il welfare aziendale" (si continua, così, a fare riferimento ad un istituto che non ha tecnicamente nulla a che vedere, se non indirettamente, con la materia dei *fringe benefit*), prevede che, limitatamente al periodo di imposta 2024, «(...) non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 1.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro

La Legge di Bilancio 2024, all'esame del Parlamento, introduce una nuova soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit fissata a 1.000 euro che si eleva a 2.000 euro solo per i dipendenti con figli a carico. La novità per il nuovo anno riguarda gli affitti e mutui per la prima casa

per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi (...).

L'agevolazione fiscale connessa ai *fringe benefit* di cui all'art. 51, c. 3 del TUIR, è stata oggetto negli ultimi anni di diverse ed altalenanti modifiche normative, tutte di carattere temporaneo perché straordinarie. Da ultimo, ad esempio, con il D.L. n. 176 del 2022 (il cd. Decreto "Aiuti Quater") il quale aveva stabilito che la soglia di esenzione salisse da €. 258,23 a quella *monstre* di €. 3.000 (per tutti) e ciò dopo un precedente raddoppio della soglia ordinaria a €. 516,46 (D.L. n. 41 del 2021, c.d. "Decreto Sostegni") seguito poi dall'aumento a €. 600 con il D.L. n. 115 del 2022 (cd. Decreto "Aiuti Bis"²⁾) per giungere fino all'art. 40 del "Decreto Lavoro" (D.L. 48/2023) che ha confermato la soglia massima a €. 3.000, ma solo per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, retrocedendo gli altri lavoratori alla soglia originaria di €. 258,23 (una soluzione che aveva sollevato comprensibili polemiche).

1. Nelle more della sua approvazione la Legge di Bilancio per il 2024 ha già ricevuto la "bollinatura", ossia il visto di conformità della Ragioneria di Stato.

2. Per un'analisi delle diverse misure adottate dall'esecutivo negli scorsi anni ci sia consentito rinviare a M. Delle Cave e G. Scansani, Decreto Aiuti-bis: fringe benefit 600 (+200) euro, in Guida al Lavoro n. 35/2022, pag. 16 e ss, nonché a M. Delle Cave e G. Scansani, Decreto Aiuti-bis e welfare aziendale: l'intervento dell'Agenzia delle Entrate, in Guida al Lavoro n. 46/2022, pag. 60 e ss.

che atteso il suo carattere potenzialmente discriminatorio in una situazione in cui i redditi di tutti- genitori o meno - sono stati pesantemente erosi dall'inflazione³⁾.

Quest'ultima misura terminerà con l'anno fiscale 2023 dopodiché, se l'impianto della Legge di Bilancio per il 2024 sarà approvato dal Parlamento nei termini poc'anzi ricordati, si continueranno ad avere due diverse soglie di esenzione in funzione della presenza o meno di figli fiscalmente a carico.

In linea generale, tali *benefit* costituiscono (dovrebbero costituire) elementi marginali (*fringe*) della retribuzione che consistono nella cessione di beni e/o nella prestazione di servizi da parte del datore di lavoro (anche tramite soggetti terzi come i *provider* e/o gli emittitori di *gift card* e *voucher*) in favore dei lavoratori e senza il vincolo della destinazione alla loro generalità o a categorie omogenee di essi come avviene, invece, per le misure di *welfare* aziendale previste dal TUIR.

I "*fringe*" sono dunque i soli *benefit* che, **proprio per il modesto valore ordinario pro capite** (€ 258,23) possono essere riconosciuti **anche ad personam**.

L'innalzamento della soglia di esenzione sino a valori superiori a quelli che possono definirsi "modesti" fa fuoriuscire questo strumento dalla sua tradizionale residualità nel quadro del complessivo *rewarding* dei dipendenti e pone alcuni interrogativi sia sulla possibile discriminazione implicita che si può generare (genitori/non genitori, con i primi che, lavorando entrambi, potranno ottenere il *benefit* sia da due diversi datori di lavoro (entro il limite-soglia), sia dallo stesso datore di lavoro, ove alle sue dipendenze si trovino entrambi, portando così il beneficio a € 6.000 per nucleo familiare), sia sulla eventuale discriminazione esplicita (a taluni si concedono/a talaltri no).

Tuttavia, non possiamo omettere di considerare che gli stessi *fringe benefit* possono rappresentare una parte più rilevante all'interno del "pacchetto retributivo" individuale - si pensi all'autovettura per uso promiscuo, ai pc/tablet/cellulari, alla casa di abitazione, etc. -il cui valore limite innanzi richiamato non giocherebbe alcun ruolo, perché un'attenta valorizza-

zione degli stessi *benefit* non farebbe scattare né il confronto con esso, né la sua applicazione.

Ambito soggettivo e temporale della norma: lavoratori e datori di lavoro interessati

La platea degli interessati dall'art. 6 in commento sono i dipendenti con o senza figli, con la differenza che i primi potranno disporre di una soglia di esenzione più ampia (€ 2.000) mentre i secondi si fermeranno al tetto massimo di € 1.000.

In particolare, i lavoratori con figli dovranno essere:

1) dipendenti (*rectius*: coloro che percepiscono reddito di lavoro dipendente e redditi assimilati e quindi anche i cd. collaboratori coordinati e continuativi).

2) con figli (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati) che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 12, c. 2 del TUIR.

Resta fermo, poi, il cd. "**principio di cassa allargato**", con la conseguenza che, pur facendosi riferimento a *fringe benefit* acquisiti nell'anno di imposta 2024, la loro contabilizzazione sarà possibile sino al 12 gennaio 2025. Qualora poi il titolo per accedere ai servizi e/o acquisire i beni costituenti i *fringe benefit* sia rappresentato da un *voucher*, da emettere entro il 12 gennaio 2025, questo potrà poi essere materialmente utilizzato anche successivamente. Il Fisco aveva a suo tempo chiarito che in tema di erogazione tramite *voucher* il *benefit* si considera percepito dal dipendente ed assume rilevanza reddituale nel momento in cui tale titolità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo. Il "principio di cassa allargato" si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura. Attenzione ai conguagli: un figlio potrebbe non essere più fiscalmente a carico ed assumere tale posizione nel corso dell'anno. In tal caso occorrerà modificare le dichiarazioni ricevute dal datore di lavoro da parte dei dipendenti interessati per procedere ad ordinati ed inevitabili conguagli⁴⁾. Infine, la norma non fa distinzioni sulla platea dei datori di lavoro. Quindi la misura interessa anche i datori di lavoro pubblici e i lavoratori del pubblico impiego.

3. Per di più la norma consentiva solo ai lavoratori-genitori di portare a rimborso le utenze domestiche: una previsione che, per la prima volta, accanto alla tradizionale erogazione in natura dei *fringe benefit* introduceva anche quella in denaro.

4. Sul tema su veda il Messaggio INPS n.3884 del 6.11.2023.

Resta fermo - come in precedenza previsto con il Decreto Lavoro - che i datori di lavoro provvedano all'attuazione dell'art. 6 della Legge di Bilancio, previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti.

Ambito oggettivo della norma

L'erogazione in *cash* (o il rimborso) utile ai fini dell'esenzione fiscale e previdenziale si riferisce anzitutto al "pagamento delle **utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**", analogamente a quanto previsto dagli ultimi provvedimenti in materia del 2022 e del 2023 prima citati. Per utenze "domestiche" si intendono quelle che riguardino immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal lavoratore (o dal coniuge o dai familiari) anche qualora in tali immobili non sia stata stabilita la residenza o il domicilio: condizione essenziale è che quei soggetti sostengano le relative spese. Richiamando quanto rilevato dall'Agenzia delle Entrate con Circolare 35/E del 4 novembre 2022 per fattispecie analoghe di rimborso, possono rientrare nella disciplina in commento anche le utenze che derivino da riparti di spesa condominiali e siano intestate al condominio (o al locatore dell'immobile) purché si sia in presenza di riaddebiti analitici e non forfettari a carico del lavoratore (o dei familiari di cui sopra).

Per quanto riguarda il rimborso dei **mutui per la prima casa**, in attesa delle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, riteniamo che dovrebbero valere le stesse regole applicabili alle agevolazioni della prima casa⁵. Secondo la Nota II-bis all'art. 1 della tariffa, parte prima, allegata al DPR n. 131/1986, i requisiti sono i seguenti:

a) che l'immobile sia ubicato nel territorio del Comune in cui l'acquirente ha o stabilisca entro diciotto mesi dall'acquisto la propria residenza o, se diverso, in quello in cui l'acquirente svolge la propria attività

ovvero, se trasferito all'estero per ragioni di lavoro, in quello in cui ha sede o esercita l'attività il soggetto da cui dipende ovvero, nel caso in cui l'acquirente sia cittadino italiano emigrato all'estero, che l'immobile sia acquistato come "prima casa" sul territorio italiano;

b) che nell'atto di acquisto, l'acquirente dichiari di non essere titolare esclusivo o in comunione con il coniuge dei diritti di proprietà, usufrutto, uso e abitazione di altra casa di abitazione nel territorio del comune in cui è situato l'immobile da acquistare;

c) che nell'atto di acquisto, l'acquirente dichiari di non essere titolare, neppure per quote, anche in regime di comunione legale su tutto il territorio nazionale dei diritti di proprietà, usufrutto, uso, abitazione e nuda proprietà su altra casa di abitazione acquistata dallo stesso soggetto o dal coniuge con le agevolazioni di cui al presente articolo.

L'estensione del beneficio previsto dal citato art. 6, c.1 della Legge di bilancio 2024, alle «*somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori (dipendenti, N.d.R.) dai datori di lavoro per (...) gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa*», sembra porre un problema di coordinamento con la norma che valorizza il *benefit* relativo ai "prestiti" di cui all'art. 51, c. 4, lett. b). Tale norma dispone che per determinare il valore in denaro del *benefit*, si deve assumere il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al "tasso ufficiale di sconto" (attualmente "tasso ufficiale di riferimento" - TUR) determinato dalla Banca Centrale Europea, vigente al termine di ciascun anno, e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato dalla banca ed effettivamente sostenuti dal dipendente⁶.

In primo luogo si deve osservare che la norma del TUIR ha carattere generale in quanto le fattispecie ricomprese nell'ambito applicativo possono essere, a titolo esemplificativo:

› mutui ipotecari;

5. A tale proposito si vedano le istanze di chiarimento formulate dal Dossier Legge di Bilancio 2024, redatto dal servizio Studi del Senato e della Camera, 6.11.2023, vol. I, pag. 28.

6. Sull'applicazione di questa disciplina alla luce della recente evoluzione dei tassi di interesse, si potrebbe disquisire ampiamente - come è avvenuto recentemente in occasione delle trattative per il rinnovo del CCNL dei bancari - sostenendo che un criterio di maggiore equità dovrebbe poter confrontare il tasso di riferimento vigente al momento della stipula (o della rinegoziazione) del mutuo anziché il tasso di riferimento vigente alla fine dell'anno o, in alternativa, quello vigente alla fine del mese precedente a quello del pagamento delle singole rate adottando, tempo per tempo, la soluzione più favorevole al dipendente. Adottando questo criterio si quantificherebbe il *fringe benefit* su un parametro noto all'atto della concessione del mutuo e si eviterebbero gli impatti negativi dovuti a bruschi innalzamenti del tasso MRO, beneficiando invece delle riduzioni del tasso di riferimento. Non va dimenticato, tuttavia, che la norma di cui all'art. 51, c. 4, lett. b) è nata in un momento in cui i tassi d'interesse (passivi sui mutui) costantemente elevati rappresentavano la regola. Solo dopo la crisi finanziaria del 2007-2008 abbiamo vissuto un periodo di tassi di riferimento uguali a zero o negativi, durante il quale, a fronte di un ridotto beneficio in capo ai lavoratori dipendenti, non si generava nemmeno materia imponibile ai fini IRPEF.

- › mutui con cessione dello stipendio;
- › prestiti a breve termine;
- › scoperti di conto corrente;
- › fidi;
- › concessione di garanzie bancarie.

Viceversa, la disposizione prevista dalla Legge di Bilancio 2024 si rivolge a una categoria specifica, quella, appunto, dei **mutui relativi all'acquisto e alla ristrutturazione della prima casa**.

In ogni caso, anche questa disposizione, come quelle già citate e che si sono succedute in questi ultimi anni, è strutturata in due parti:

- › la prima eleva il valore soglia di cui all'art. 51, c. 3, TUIR, da €. 258,23 a €. 1.000 (€. 2.000 per i dipendenti con figli) per i beni ceduti e i servizi prestati (a favore del dipendente). Ciò significa che laddove vi sia stata l'attribuzione (contrattuale individuale) del *benefit* "prestito o mutuo per l'acquisto/ristrutturazione della prima casa", la sua valorizzazione in denaro secondo la regola disposta dall'art. 51, c. 4, lett. b), ai fini della determinazione del reddito imponibile (il valore normale in denaro ex c. 3 del medesimo articolo), dovrà essere posta a confronto con il limite di irrilevanza reddituale più elevato previsto dalla Legge di Bilancio 2024;
- › la seconda parte estende l'irrilevanza reddituale, entro lo stesso nuovo limite soglia, anche delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai dipendenti per il pagamento "*degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa*", anche laddove non sia stato preventivamente attribuito il *benefit* sopra detto. Si tratta di una ipotesi nuova e completamente svincolata dal medesimo *benefit*. In questo caso la regola di cui all'art. 51, c. 4, lett. b) non troverebbe applicazione, né può essere richiamata in modo opportunistico e strumentale per alterare il beneficio in capo ai lavoratori dipendenti, essendo tale seconda parte dell'art. 6, c. 1, autonoma e autoregolante la fattispecie in esame.

Lo stesso identico ragionamento e scomposizione in parti del disposto normativo dovrebbero trovare applicazione per le somme erogate o rimborsate per il pagamento "*delle spese per l'affitto prima casa*". Da ricordare che qualora fosse stata attribuita al dipen-

dente come *benefit* la casa di abitazione, il riferimento normativo sarebbe rappresentato dall'art. 51, c. 4, lett. c), TUIR, che ne determina il valore normale in denaro rilevante ai fini IRPEF, in relazione al c. 3 dello stesso articolo. Giova sottolineare che lo stesso *benefit* ivi disciplinato presuppone che l'immobile attribuito al dipendente o sia di proprietà del datore di lavoro, ovvero sia stato acquisito dallo stesso in locazione e successivamente dato in sublocazione o comodato al dipendente stesso. Invece, l'ipotesi prevista dall'art. 6, c. 1 della Legge di Bilancio, quale presupposto per la sua applicazione, consiste nell'esistenza di un contratto di locazione stipulato direttamente dal lavoratore dipendente con un soggetto terzo proprietario. Ne consegue che, salvo casi marginali, le due discipline non si sovrappongono.

Ambito oggettivo della norma: soglia e non franchigia

Il limite di esenzione, essendo definito come complessivo, deve essere rispettato con le stesse modalità del limite ordinario di €. 258,23⁷¹. In buona sostanza, il superamento delle soglie consentite dall'art. 6 in commento comporterà la ripresa a tassazione e la soggezione a contribuzione dell'intero importo, non solo dell'eventuale differenza tra la soglia massima e quanto effettivamente erogato o rimborsato (anche questa vetusta regola, come del resto la perdurante transitorietà dei limiti di esenzione, andrebbe superata una volta per tutte: non si vede davvero perché, come per le altre soglie massime fissate dall'art. 51, c.2 del TUIR, tassazione e contribuzione non debbano riferirsi alla sola quota eccedente le soglie fissate per i *fringe benefit*).

Infine, essendo l'esenzione fiscale rivolta al percettore del reddito, l'esenzione non andrà misurata (solo) sul rapporto di lavoro in essere, ma anche su eventuali altri pregressi rapporti di lavoro (o di collaborazione coordinata e continuativa) attivati nell'anno di imposta 2024. Pertanto il dipendente/collaboratore non potrà cumulare l'esenzione, in ragione di diversi rapporti di lavoro intercorsi durante l'anno, se già maturata in uno (o nella "sommatoria" di più di uno) dei predetti rapporti. In tal senso si vedano le ancora valide indicazioni espresse dall'Agenzia delle Entrate nella Circ. 23.12.1997, n. 326/E.

71. Cfr. Circolare INPS n. 49 del 31 maggio 2023 e la circolare dell'Agenzia delle entrate n. 23/E del 1° agosto 2023

Conclusioni: rischi e derive del welfare "monetario"⁽⁸⁾

Questa che abbiamo commentato è la sesta modifica della soglia di esenzione dei *fringe benefit* che registriamo negli ultimi cinque anni. E si tratta, nuovamente, di una modifica temporanea. Questa, come le altre pregresse, mettono in difficoltà le imprese perché la continua oscillazione rende incerta la disciplina cui fare riferimento e praticamente impossibile definire *policy* aziendali anche solo di medio periodo, con buona pace sia della programmazione complessiva, sia dell'affidamento che su tali interventi possono fare i lavoratori.

Vi è poi un rafforzamento della deriva, per così dire, "monetaristica": similmente a quanto accade nel settore del welfare pubblico anche in quello aziendale sembra volersi far prevalere una soluzione che, alzando il valore spendibile, metta a tacere la necessità di poter contare su concrete soluzioni (ossia servizi) anche negli stessi ambiti abbracciati dal novellato comma 3 dell'art. 51 TUIR (ed in particolare quelli connessi alle esigenze genitoriali che, per inciso, non si limitano al *caring* dei figli, ma spesso si associano anche alle necessità di cura di genitori anziani non autosufficienti: quest'ultima evidenza è del tutto negletta dal legislatore che pure dovrebbe conoscere gli *stress test* cui sono sottoposti i lavoratori con carichi di cura complessi come quelli della cd. "generazione *sandwich*"). Questa deriva trasforma il welfare aziendale in strumento di puro sostegno al reddito con il rischio, già paventato da AIWA, che negli anni esso possa essere fatto rientrare nel reddito di lavoro essendo quella una funzione economica e non sociale⁽⁹⁾.

Non è alzando la soglia dei *fringe benefit* (fatto salvo un necessario e definitivo adeguamento almeno a €. 800 attualizzando la soglia ordinaria dal 1986 ad oggi) che si rende un buon servizio allo

sviluppo delle più virtuose prassi di welfare aziendale i cui cardini e la cui meritorietà (che ne giustifica lo stesso *favor* fiscale) sta semmai nel sostegno a servizi di natura sociale, sanitaria, previdenziale ed assistenziale, ivi inclusi quelli dedicati alla natalità senza i quali non si invertirà il *trend* del nostro "inverno demografico" (a tanto non potendo invece aspirare un *benefit*, tanto più, poi, in tal caso neppure esiste un meccanismo di controllo della finalizzazione del "premio" dato ai lavoratori-genitori i quali potranno utilizzare l'importo corrispondente al *fringe* anche ad altri fini, in ipotesi anche del tutto avulsi dalle necessità genitoriali⁽¹⁰⁾).

In buona sostanza vi è il rischio di un **triplice possibile impatto negativo**. Da un lato vi è la possibilità che si creda di poter dare risposte efficaci e di sussumere il welfare aziendale 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 concretamente riconosciuto dalle aziende (si può dubitare che raggiunga diffusamente l'importo di 2.000 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 straordinari (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

8. Le considerazioni qui riportate richiamano, in parte, quanto espresso in M. Delle Cave e G. Scansani, *Decreto Aiuti-bis: fringe benefit 600 (+200) euro*, in *Guida al lavoro* n. 35/2022, pag. 16 e ss.

9. Si veda in proposito il commento di Emanuele Massagli, Presidente AIWA, pubblicato da WeWelfare.it, *AIWA contro il decreto che aumenta il tetto dei fringe benefit*, 14.11.2022, nonché G. Scansani, *Le finalità sociali dimenticate*, WeWelfare.it, 14.11.2022 e *I delicati equilibri del Welfare Aziendale*, WeWelfare.it, 15.11.2022.

10. Come è stato opportunamente rilevato "il TUIR si occupa degli 'oneri di utilità sociale' (...) per identificare (...) il welfare aziendale e non dei beneficiari in situazione di bisogno sociale. È una distinzione rilevante. Quanto approvato dal Governo [il commento si riferisce al D.L. 48/2023, ma è valido anche con riferimento all'art 6 della Legge di Bilancio 2024, N.d.R.] va in direzione opposta: viene individuata la categoria bisognosa di copertura sociale (i lavoratori-genitori) e a questa viene concesso un beneficio che non ha alcun vincolo a realizzarsi in servizi sociali". E. Massagli, *Limiti, peculiarità e funzionamento dei nuovi "fringe benefit per la natalità"* (art 40, d.l. n. 48/2023), in *Commentario al d.l. 4/5/2023*, n. 48, a cura di E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rausei, *ADAPT Labour Studies*, e-Book series n. 99/2023, pag. 225.

quantitativa del settore realizzata ed aggiornata annualmente da ALTIS-Università Cattolica¹¹).

Last but not least, come terza criticità, vi è la possibile **perdita di interesse datoriale** per la progettazione di articolati piani di *welfare* aziendale perché ora sostituibili da soluzioni agili e poco impegnative sul piano organizzativo come *voucher* e *gift card* associabili anche ad un rilevante importo complessivo, 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, frutto dell'impostazione meramente integrativa del reddito che si sta dando ai *fringe benefit* ed associata alla "voucherizzazione" (banalizzazione) del *welfare* aziendale, 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 riattivato i canali di ascolto dei loro dipendenti procedendo alla ricontestualizzazione dei loro piani di *welfare* aziendale e i beneficiari ne avevano riscoperto la valenza complementare rispetto ai *deficit* operativi del *welfare* pubblico. Ciò aveva spinto verso una **più razionale allocazione del "Conto Welfare" individuale** orientandola da servizi "*leisure*" e "*life style*" (il *welfare* aziendale "*glamour*") a quelli socialmente più rilevanti dell'area "*people care*" (il *welfare* aziendale "*nobile*") ridando, così, sostanza alla reale finalità degli interventi di cui stiamo parlando.

Una rinnovata attenzione alla meritorietà degli interventi volti a soddisfare i bisogni più rilevanti della vita dei lavoratori e dei loro nuclei familiari dovrebbe indurre a rivedere l'impianto complessivo dei benefici fiscali e previdenziali associati alle diverse misure, avendo cura di agevolare maggiormente quelle aventi carattere "sociale", perché più attente alle esigenze primarie dei lavoratori e delle famiglie, senza penalizzare, tuttavia, quelle da sempre annoverabili tra i classici *fringe* e *flexible benefit*, presi in considerazione dall'art. 51 TUIR.

Tali misure hanno notoriamente una funzione diversa da quelle di *welfare* perché più rivolte a rappresentare una forma di integrazione della remunerazione e per questo impiegate per fidelizzare i collaboratori, per at-

trarre risorse qualificate presenti sul mercato, per coinvolgere maggiormente il personale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e per stimolare un maggiore impegno lavorativo verso l'impresa. La variabile fiscale - largamente utilizzata dal legislatore per attrarre risorse, spesso in modo eccessivo, iniquo e opportunistico - gioca un ruolo di primo piano in un sistema in cui la tassazione delle persone fisiche appare sbilanciata e penalizzante soprattutto per la categoria dei lavoratori dipendenti. Ne consegue che, qualunque intervento legislativo che appesantisse l'onere fiscale non potrebbe che rientrare nell'ambito di una riforma complessiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche che poggi su basi radicalmente diverse da quelle attuali, senza dimenticare le misure volte a ridurre l'impatto sul costo del lavoro.

Da ultimo giova ricordare che una spinta verso la riscoperta e la riaffermazione delle finalità sociali delle iniziative di *welfare* d'impresa potrà venire anche da soluzioni innovative che si stanno affacciando in questo periodo sul mercato proprio con l'intento di attivare maggiore conoscenza ed attenzione verso le capacità di risposta ai bisogni di cui è espressione il *welfare* complessivamente inteso e ciò grazie ad **una maggiore sinergia (*welfare integration*) tra le misure private e quelle pubbliche** resa possibile mediante soluzioni tecnologicamente avanzate che stanno introducendo nelle imprese la "terza gamba" capace di tenere in equilibrio il "tavolo" ideale rappresentato dal *welfare* aziendale. Accanto a *fringe* e *flexible benefit* si sta, infatti, scoprendo l'apporto (*in kind*, ma soprattutto *in cash*) di cui sono capaci i cd. "**Public Benefit**", ossia le misure di carattere pubblico (di fonte statale, regionale e comunale), il cui crescente numero e la cui trasversalità, quanto ai requisiti di accesso, rendono tale componente del complessivo *welfare* disponibile nel nostro Paese del tutto coerente con le finalità perseguite dalle imprese con i loro programmi di *welfare* aziendale: almeno di quelle che abbiano realmente (e non come *slogan*) "*la persona al centro*". Con un notevole e **triplice vantaggio**: si tratta di misure che non necessitano di *budget* aziendali aggiuntivi, non comportano complessità gestionali e generano un effetto economico positivo immediatamente percepito dai lavoratori e dalle loro famiglie. Un vero paradosso non includerli nei piani di Welfare Aziendale. ●

11. Si veda L. Pesenti, G. Scansani, in collaborazione con ALTIS-Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, *Welfare Aziendale: il Mercato dei Provider - Flash Report*, V edizione, Milano, novembre 2022.