

I nuovi fringe benefit a 3.000 euro: perché sono un rischio più che una opportunità

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 ADAPT 14 novembre 2022, n. 39

Non è sempre oro quel che luccica. Il riferimento è agli sfavillanti, detassati e decontribuiti 3.000 euro che l'articolo 3 del decreto legge c.d. Aiuti-*quater*, di cui si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ha messo a disposizione dei lavoratori, a condizione che le imprese siano intenzionate a sfruttare questa possibilità prevedendo entro la fine dell'anno quella che è già stata definita in sede di presentazione del provvedimento una "tredicesima aggiuntiva" senza cuneo fiscale.

1. Inquadramento tecnico

Legislativamente, la strada scelta dall'ufficio legislativo del Ministero della Economia è quella della moltiplicazione temporanea del valore massimo dei c.d. fringe benefit regolati dall'articolo 51, comma 3 del TUIR (Testo Unico delle Imposte sui Redditi, Decreto del Presidente della Repubblica 22 Dicembre 1986, n. 917). La novità interviene per il solo 2022 su una soglia già innalzata a 600 euro per il medesimo periodo dall'articolo 12 del c.d. decreto Aiuti-*bis* (Decreto-Legge 9 agosto 2022, n. 115). La novità, come ben si comprende matematicamente, non è da poco: il limite è stato innalzato del 500%!

La misura di cui al citato articolo 12 ha mostrato da subito dei tratti di originalità che hanno stimolato un vivace confronto tra gli addetti ai lavori. In particolare, lo scorso agosto il legislatore ha scelto di non replicare le norme disponenti il raddoppio della soglia dei fringe benefit da 258,23 a 516,46 euro già approvate nel 2020 (art. 112 del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104) e nel 2021 (art. 6-*quinqes* del Decreto-Legge 22 marzo 2021, n. 41), bensì di ideare una nuova disposizione che dichiara esplicitamente di operare «in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi» e non più in coerenza con lo stesso, sebbene «limitatamente al periodo di imposta 2020» (e poi 2021). Il richiamo alla deroga ha convinto alcuni

I nuovi fringe benefit a 3.000 euro: perché sono un rischio più che una opportunità

osservatori che il nuovo valore potesse intendersi, sebbene temporaneamente, non come soglia (definizione che indica l'assoggettamento di tutto il valore al suo superamento), bensì come franchigia (che espone a tasse e contributi solo il valore in superamento del limite). Tale lettura è stata smentita dalla stessa Agenzia delle Entrate con la recentissima e tardiva circolare n. 53/E del 4 novembre 2022 (vedi M.S. Ferrieri Caputi, *Welfare aziendale e fringe benefit: gli attesi chiarimenti dell'Agenzia su utenze domestiche e sulla nuova soglia del c. 3 (Circ. 35/E 2022)*), dalla quale si comprende come la ragione della inedita stesura della norma fosse da ricondurre alla necessità di includere, sempre entro i 600 euro, «le somme erogate o rimborsate (...) per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale». Novità assoluta della norma 2022, quest'ultima, che ora il Consiglio dei Ministri ha voluto ulteriormente potenziare moltiplicando il valore a disposizione del rimborso delle bollette, in "reazione" al sensibile incremento delle stesse a causa delle crisi energetica che sta vivendo tutta l'Europa.

Una misura, quindi, innanzitutto rivolta al ristoro per le spese dell'energia e una soluzione efficiente e veloce (essendo costruita su un istituto già esistente, appunto quello dei fringe benefit) per riconoscere ai lavoratori dipendenti (non agli autonomi) preziose risorse aggiuntive in un momento di notevole tensione inflattiva.

Quali i motivi, allora, della preoccupazione mostrata da subito da numerosi addetti ai lavori, tra i quali l'Associazione Italiana Welfare Aziendale (www.aiwa.it) e le stesse società di servizi che implementano i piani di welfare nelle imprese, le quali, intuitivamente, dovrebbero essere favorevoli a questo ampliamento del proprio campo di azione?

Tralasciando in questa sede le controindicazioni più operative (la norma dura molto poco e potrebbe non essere vantaggioso adattare i portali per gestirla; non è ancora oggi chiaro quali siano le voci della bolletta che si possono includere etc...), ci si vuole qui concentrare su due rischi di breve e medio periodo, considerata la funzione assunta negli ultimi anni dall'articolo 51, comma 3 del TUIR.

2. Il comma 3 nell'alveo del welfare aziendale

La ragione per la quale vi sono beni, prestazioni, opere e servizi che pur essendo scambiati all'interno del rapporto di lavoro non incrementano il reddito da lavoro tassato e contribuito è la finalità sociale degli stessi (vedi E. Massagli, Ragioni, *Finalità ed evoluzione del welfare aziendale: spunti dalla esperienza* in G. Canavesi e E. Ales (a cura di) *Welfare negoziale e nuovi bisogni tradizione ed emergenza*. *Seminari Previdenziali Maceratesi 2021*, Editoriale Scientifica, Napoli

I nuovi fringe benefit a 3.000 euro: perché sono un rischio più che una opportunità

2022). Il welfare aziendale può essere definito come l'insieme delle eccezioni al principio di onnicomprensività del reddito da lavoro sancito dall'articolo 51, comma 1, dello stesso TUIR («il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro»). Tale "eccezionale" elenco è riportato nel comma 2, fermo restando il divieto di riconoscere in welfare le componenti obbligatorie del rapporto di lavoro (principio di infungibilità del welfare aziendale rispetto alla ordinaria retribuzione). Fanno parte di questo insieme, come noto, l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare, i buoni pasto, il trasporto pubblico, le soluzioni per lo studio e la scuola, la cura degli anziani e dei non autosufficienti, le polizze LTC, le soluzioni ricreative etc...

Anche i beni e servizi (mai moneta) regolati nel comma 3 godono della singolare esenzione da tasse e contributi, ma per un valore chiaramente identificato e assai limitato: 258,23 euro, ossia le 500.000 lire della originale stesura del TUIR. L'identificazione di una così limitata soglia, a fronte della mancanza di limiti nel comma 2 (eccetto che per l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza e i buoni pasto, ma su valori decisamente più elevati), l'assenza del vincolo di collettività nella erogazione e il mancato richiamo alle finalità sociali permettono di comprendere come i fringe benefit non siano propriamente un istituto di welfare aziendale; in effetti la loro origine è da ricercarsi nella tradizionale "strenna natalizia" e nella gestione delle piccole concessioni di beni e servizi che sarebbe eccessivamente rigido ricondurre a reddito (la compilazione del 730 da parte di un commercialista, l'omaggio aziendale, il locker per la consegna della spesa etc...). Se questa è l'originaria natura, è indubbio che negli ultimi anni sia cambiata la natura di questo istituto, sospinta prima (dal 2017) dalla regolazione nel contratto dei metalmeccanici dei c.d. flexible benefit obbligatori volutamente posizionati sotto la soglia dei 200 euro e, poi, dalla crisi pandemica, che ha comportato la riscoperta in chiave sociale di questo comma, utilizzato per l'acquisto di mascherine, prodotti per l'igiene domestica, tecnologia per la didattica a distanza. È proprio per sostenere questa interessante piegatura sociale (coerente con le finalità del welfare aziendale vero e proprio) che il legislatore ha raddoppiato a 516,46 euro il valore dei fringe benefit nel 2020 e 2021, diventati 600 nel 2022, ai quali sono da aggiungersi, sempre per il 2022, ulteriori 200 euro da destinarsi ai buoni carburanti (misura ideata dallo stesso Ministro Giorgetti, autore anche della norma oggi in commento).

Sono le stesse aziende della consulenza e della implementazione dei piani di welfare aziendale (impropriamente definite "provider") a gestire per conto dei clienti i voucher che si rifanno alla regolazione dell'articolo 51, comma 3 del TUIR. Queste realtà dovrebbero, di conseguenza, essere convinte dalla recentissima novità, ma così non è, per almeno due ragioni.

I nuovi fringe benefit a 3.000 euro: perché sono un rischio più che una opportunità

3. I rischi della deriva consumistica

La piegatura dei fringe benefit verso la “tredicesima aggiuntiva” determina un cambio di natura dello strumento che rischia di oscurare la natura sociale dell’intero welfare aziendale, oltre che mettere a rischio la non ricomprensione nel reddito a lavoro del comma 3. Se le ragioni della esenzione sono la funzione sociale (nel caso del welfare aziendale) e il limitato importo (nel caso dei fringe benefit), una soglia fissata a 3.000 euro e presentata come mensilità retributiva rischia di ribaltare entrambi gli assunti. L’obiettivo pare marcatamente economico: così fosse, però, perché confermare il trattamento di favore fiscale e contributivo? Se non si cogliesse la differenza con la ordinaria retribuzione, come giustificare, nel medio e lungo periodo, anche in sede giurisprudenziale, l’opposto trattamento tributario?

Una misura così concepita pare assolvere innanzitutto a una doppia finalità: il sostegno al reddito dei lavoratori in una stagione di crisi economica; l’incoraggiamento dei consumi, sfruttando anche le risorse private delle aziende.

Allorquando si evidenziasse il primo scopo, difficile opporre l’opportunità di questa disposizione alle ragioni delle diverse parti sociali che chiedono con forza il taglio orizzontale al cuneo fiscale anche in sostituzione di questa norma, il cui costo diretta grava sulle imprese e che si rivolge inevitabilmente alla minoranza di dipendenti che accede al welfare aziendale (circa 3 milioni di lavoratori, dati 2021 di AIWA).

Al contrario, l’enfaticizzazione della spendibilità della novità in chiave consumi potrebbe attrarre verso i fringe benefit grandi operatori internazionali dell’e-commerce estremamente competitivi nella offerta di voucher elettronici funzionali all’acquisto di qualsiasi tipologia di prodotto, anche non di carattere essenziale o di colorazione sociale. Discorso simile per le card prepagate destinate agli acquisti di carburante o di alimenti e prodotti di consumo nella moderna distribuzione organizzata. E’ ardito prevedere che i lavoratori preferiscano la procedura di rimborso delle bollette rispetto a questi documenti di legittimazione; operazioni, queste, assolutamente legittime nell’alveo dell’articolo 51 comma 3 del TUIR.

Per tale ragione un suggerimento correttivo è quello di scindere legislativamente la possibilità di ricevere in busta paga il rimborso delle utenze domestiche (può essere una disposizione a sé stante, fuori dal TUIR, vincolata temporalmente) dai tradizionali fringe benefit, da strutturare definitivamente sulla nuova soglia di 600 euro emendando il testo originario del TUIR,

I nuovi fringe benefit a 3.000 euro: perché sono un rischio più che una opportunità

preservandone l'importo moderato e i meccanismi di funzionamento.

4. La concorrenza sleale al welfare aziendale

I fringe benefit hanno avuto il merito di fungere da "porta di ingresso" al welfare aziendale, soprattutto per le piccole e medie imprese. Molti imprenditori hanno iniziato ad erogare beni e servizi ex art. 51, c. 3 del TUIR per adempiere all'obbligo sempre più diffuso nei contratti collettivi o per imitare i piani di welfare delle grandi imprese sovente raccontati sui media. Dopo avere sperimentato questa prima forma di sostegno, hanno scoperto anche il comma 2 dello stesso articolo, iniziando perciò, su scale di valore ben maggiori, a riconoscere borse di studio, rimborso delle rette scolastiche, previdenza complementare etc... Si tratta di un menù di servizi solitamente gestito tramite piattaforma informatica, agilmente fruibile anche con gli smartphone, sempre a disposizione dei dipendenti. In questi portali il lavoratore può scegliere tanto le prestazioni ex comma 2, quanto i voucher ex comma 3: il sistema automaticamente gestisce il raggiungimento delle soglie economiche e corregge le scelte contrarie alla normativa. Allorquando la soglia del comma 3 fosse innalzata fino a 3.000 euro, ossia a un valore pari al doppio dell'importo medio dei piani di welfare aziendale diffusi in Italia, non è da escludersi che la comodità dei fringe benefit e la loro totale assenza di vincoli sulla tipologia e finalità di beni, finisca con lo spostare tutte le scelte di welfare proprio verso la meno sociale delle soluzioni offerte.

In altre parole, la riduzione economicistica dei fringe benefit facilmente cannibalizzerebbe ogni altra tipologia di piano, dimenticando l'ancoraggio costituzionale del welfare aziendale e la sua ragione tanto normativa quanto etica: la risposta ai bisogni sociali dei dipendenti.

Questo, ancora una volta, prefigura un rischio di natura pratica, prima ancora che etica: smarrendone o ribaltandone la natura, verrebbe meno anche la ragione legislativa della non ricomprensione nel reddito da lavoro del welfare aziendale. Come accaduto in altri Paesi, il futuro potrebbe essere allora la sostituzione della complessa (ma ragionevole) normativa del welfare aziendale con la semplice indicazione per legge di un budget detassato e decontribuito da gestire senza vincoli all'infuori del divieto di monetizzazione: a ben vedere si tratta esattamente della proposta approvata dal Consiglio dei Ministri!

5. La legge di bilancio 2023 come occasione di verifica e correzione

A breve la norma commentata sarà numerata e pubblicata in Gazzetta Ufficiale. La ristrettezza dei tempi la rende poco appetibile per la maggior parte delle aziende italiane, che vengono a

I nuovi fringe benefit a 3.000 euro: perché sono un rischio più che una opportunità

conoscenze delle novità per il tramite dei commercialisti e dei consulenti del lavoro con qualche inevitabile settimana di ritardo, che sono in chiusura di bilancio e quindi poco propense a spese fuori budget e che hanno solo un mese per ideare ed erogare un piano straordinario di welfare aziendale.

Molto più urgente la riflessione sulla prossima legge di bilancio. Tocca al Governo decidere se continuare su questa strada, apparentemente più semplice, ma della quale è difficile prevedere le conseguenze, che potrebbero essere ben più nefaste dei vantaggi se determinassero l'erosione dalle fondamenta del welfare aziendale andato affermandosi negli ultimi anni (dal 2016 ad oggi i piani sono cresciuti del 470%! Fonte: AIWA); oppure se, confermando le intenzioni certamente meritevoli della misura, decidere di correggerla non forzando il meccanismo dell'articolo 51, comma 3 del TUIR, ma regolando in altra sede la possibilità di rimborso delle bollette dell'energia o delle spese condominiali, precisamente individuando quindi gli argini della disposizione.

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

Associazione per gli studi sulle relazioni industriali e di lavoro

 @EMassagli