

Approfondimento n. 4/2021

Welfare aziendale: arriva l'atteso raddoppio, quali ricadute per il sistema?

Anche per il 2021 i datori di lavoro potranno erogare ai propri dipendenti beni e servizi in natura entro il valore di 516,46€, senza che questi concorrano alla formazione del loro reddito.

È stato un iter complesso quello che ha portato al raddoppio della soglia dell'art. 51, c. 3 del TUIR da 258,23€ a 516,46€, già prevista per il 2020 con il c.d. Decreto Agosto (art. 112). La previsione non aveva trovato conferma per la nuova annualità né all'interno della Legge di Bilancio 2021, né era riuscita a entrare tra le proposte di modifica avanzate nel c.d. Decreto Mille Proroghe, come inizialmente prospettato anche da alcuni politici.

Grazie al lungo lavoro di interlocuzione istituzionale di AIWA, dagli esiti tutt'altro che scontati, la disposizione, entra ora in vigore con la pubblicazione in GU Serie Generale n.120 del 21-05-2021 - Suppl. Ordinario n. 21 della legge di conversione al Decreto Sostegni (nello specifico si veda Art. 6-quinquies – Misure per l'incentivazione del welfare aziendale).

Dunque, sono stati accolti i suggerimenti di quanti, tra operatori e imprese, sottolineavano come, in una situazione di crisi come quella attuale, l'ampliamento delle maglie del comma 3 avrebbe potuto rappresentare un concreto sostegno alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, anche laddove altre misure di welfare aziendale, per vincoli normativi, non erano riuscite ad incidere.

E qui, si apre uno dei principali nodi di discussione: è opportuno ampliare i benefici fiscali riconosciuti a questo tipo di misure? L'interrogativo si pone proprio in relazione alla loro natura ambivalente. Come previsto dalla norma, i c.d. fringe benefit non devono avere necessariamente finalità sociale, presupposto che, invece, è alla base della ratio con cui si ritiene giustificabile agevolare le altre misure di welfare aziendale del comma 2 senza particolari soglie. Da questa differenza nascono anche le critiche rispetto alla deriva consumistica che potrebbe assumere il welfare aziendale qualora si sbilanciasse verso la componente dei fringe benefit che, specie pre-covid, venivano destinati dai lavoratori verso generici buoni acquisto di vario tipo. Pertanto, un intervento normativo volto ad ampliare le maglie del comma 3 è stato più volte osteggiato.

Sul punto, però, vale forse la pena ragionare in termini pragmatici più che ideologici, portando alcuni esempi concreti.

Nel periodo di pandemia, sono emersi nuovi bisogni delle famiglie, ad esempio legati alla rimodulazione delle attività scolastiche. Si pensi che, nel contesto dell'Unione Europea, sono stati circa 58 milioni gli studenti delle scuole primarie e secondarie che nel 2020 non hanno potuto frequentare lezioni in presenza (Commissione Europea, 2020). In relazione a questo, per molte famiglie è emersa la necessità di sostenere alcune spese che risultavano imprescindibili per lo svolgimento della didattica a distanza dei figli (si pensi a quelle rivolte all'acquisto di

dispositivi, computer, tablet, cuffie, supporti e postazioni ergonomiche).

Sul punto deve far riflettere quanto riportato dalla ricerca Ambrosetti, Welfare, Italia (2020) che segnala come sarebbero proprio gli studenti più svantaggiati dal punto di vista socio-economico, ovvero non dotati degli strumenti necessari, a subire maggiormente l'impatto negativo dello stop delle lezioni in presenza, col rischio di un ampliamento delle disuguaglianze educative: «In media nell'OECD se oltre il 95% degli studenti che frequentano scuole avvantaggiate - ovvero con studenti con un elevato status socioeconomico - ha accesso a un computer a casa per il lavoro scolastico, gli studenti delle scuole svantaggiate si ferma poco al di sopra dell'81%. In Italia, se i primi superano il 95%, gli studenti delle scuole più svantaggiate con a disposizione un pc a casa per il lavoro scolastico non raggiungono l'83%. In questo quadro, inoltre, soltanto il 6,1% dei ragazzi italiani tra 6 e 17 anni vive in una famiglia dove è disponibile almeno un pc per componente» (cit. p. 108).

Tuttavia, come noto, questa tipologia di beni non è riconducibile, ai sensi della normativa fiscale, a misure di welfare aziendale per l'educazione e istruzione per i figli (di cui all'art. 51, comma 2, lett. f e f-bis del TUIR), per cui le famiglie non hanno potuto trovare nessun sostegno per queste spese, se non proprio nel disposto del comma 3, i cui valori sono andati frequentemente a copertura anche di questi acquisti. Si capisce dunque come la soglia di 258,23€ risultava, oltremodo, stringente.

Oltre a questi ambiti, si pensi poi a quella che è diventata praticamente una necessità di vita quotidiana delle famiglie che si trovano a non poter prescindere dall'acquisto di DPI quali mascherine,

guanti, spray e gel igienizzanti. Anche per questo ambito il comma 3 ha offerto la possibilità di ricomprendere al proprio interno questa tipologia di spesa.

Per contro, specie nel periodo di chiusura forzata di molte attività, per i lavoratori è diventato più difficile (e in alcuni casi impossibile) riuscire a usufruire del welfare aziendale per molte tipologie di servizi. Sul punto hanno inciso, e non poco, l'impossibilità di viaggiare, l'impossibilità di acquistare attività ricreative (quali biglietti per cinema, teatri o attività sportive) ma anche la ridotta necessità di acquistare abbonamenti per il trasporto pubblico (viste la limitazione di molte delle attività in presenza).

Invece, è cresciuto, e lo sappiamo, il consumo dei pasti a casa per cui una maggiore possibilità di destinare il welfare aziendale all'acquisto di buoni spesa alimentari rappresenta una forma diretta di sostegno al reddito delle famiglie, le cui disponibilità economiche in molti casi sono andate invece a ridursi. Infatti, tra le categorie su cui la crisi sta avendo un impatto maggiore vi è proprio quella classe media, composta da milioni di lavoratori delle imprese italiane. Si stima che la crisi potrebbe comportare uno spostamento di oltre 1,6 milioni di famiglie (9,9% del totale della classe media) dalla classe media alla povertà, generando per loro una perdita di reddito disponibile netto di oltre 23,4 miliardi di euro (Ambrosetti, Welfare, Italia (2020), cfr. p. 71).

In altre parole, da un lato la crisi ha ridimensionato notevolmente la spendibilità dei crediti welfare (ampliata però dall'intervento dell'AE Risp. 311/2021 che ha ribadito la possibilità di cumulare i residui con il credito welfare dell'anno successivo nei limiti di validità del piano);

dall'altro ha generato nuove esigenze collegate alla pandemia che più difficilmente riuscivano a trovare sostegno attraverso misure di welfare aziendale proprio per la rigidità di alcuni vincoli normativi. Il rischio era quello che, ancora una volta, a perderci fossero non solo i lavoratori, ma l'intero sistema.

Da questi punti di vista, l'ampliamento della soglia a 516,46€ è sicuramente una novità da accogliere positivamente anche, in ultimo, per l'impatto che può avere in questa fase sulla ripresa dei consumi, a fronte comunque di un "costo" contenuto da parte dello Stato (la misura è stata quotata in 12,2 mln. di euro per l'anno 2021 e in 1,1 mln. di euro per l'anno 2022).

Con questi margini, sono infatti molte le soluzioni innovative che possono essere progettate all'interno delle piattaforme e che, in una fase successiva, potrebbero anche essere orientate maggiormente verso l'offerta di servizi di alcuni dei settori più colpiti dalla crisi, quali quelli del turismo e della ristorazione (al di là delle previsioni, particolarmente complesse sui pacchetti viaggio rientranti nella lett. f).

Più in generale, dunque, la circolarità delle risorse attivate per il tramite del welfare aziendale può rappresentare un importante contributo sia in termini di sostegno al difficile momento che attraversano molte famiglie, sia come strumento in grado di favorire la ripresa del sistema economico.

Maria Sole Ferrieri Caputi
Centro Studi AIWA
Dottoranda Università degli Studi di Bergamo
 @Mariasole_fc