

IMPOSTE E TASSEdi **ALBERTO DI VITA****Welfare 2023, figli cercasi**

Il rinnovo del welfare aziendale a 3.000 euro si ferma nel 2023 ai lavoratori con figli a carico. È previsto, inoltre, il coinvolgimento delle RSU. Per tutti gli altri lavoratori la soglia dei fringe benefit torna a 258,23 euro.

Nel lontanissimo 1997 il legislatore, riformando la tassazione dei redditi, introdusse una **soglia esente di 500.000 lire all'anno** (258,23 euro) per i beni e servizi offerti gratuitamente ai lavoratori dipendenti.

La soglia è rimasta invariata nel corso degli anni successivi, nonostante l'aumento dei prezzi, fino ai tempi più recenti caratterizzati da *shock* importanti, quali il Covid e gli eventi bellici. Tali eventi, che hanno causato un repentino e inatteso incremento dei rincari, hanno indotto il legislatore a intervenire a supporto dei lavoratori. Gli interventi hanno consentito alle aziende di erogare *benefit* aggiuntivi, applicando in via temporanea una soglia più elevata. Fuori da tali iniziative temporanee, la soglia fissata dall'art. 51, c. 3 del Tuir, rimane altrimenti ancorata ai livelli del 1997.

L'aumento a 516,46 euro per il 2020-2021 e a 3.000 euro per il 2022 (per il rimborso delle bollette) ha, quindi, consentito alle aziende di effettuare interventi mirati e transitori (*welfare* aziendale) secondo esigenze di volta in volta considerate e ritenute meritorie. Per tale ragione, vi era una larga attesa di poter continuare nel 2023 utilizzando le medesime politiche avviate negli anni precedenti.

A ridimensionare le aspettative è intervenuto il **D.L. 48/2023** (Decreto Lavoro), con **l'art.40**. La norma ha effettivamente **confermato la soglia di 3.000 euro esenti** ai fini fiscali e contributivi per il *welfare* aziendale 2023, compreso il rimborso delle bollette, ma ha introdotto 2 condizioni inattese: la prima è che i piani di *welfare* aziendali già adottati e da adottare dovranno essere **comunicati alle RSU** (Rappresentanza Sindacale Unitaria) dove presenti, il che implica una possibile rinegoziazione dei piani stessi; la seconda è che il limite più elevato si applica **solo ai lavoratori con figli**, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, purché **acarico**, ossia con reddito fino a 4.000 euro annui o 2.840,51 euro annui se di età superiore a 24 anni. I lavoratori che non comunicano per iscritto di avere figli a carico potranno ancora usufruire dei piani aziendali, ma se questi **superano il valore di 258,23 euro**, tutto il valore del piano dovrà essere tassato e assoggettato a contribuzione.

Anche se il rinnovo è apprezzabile, **le limitazioni che prescindono dal reddito sono difficili da comprendere e giustificare e soprattutto difficili da gestire**. Alcune aziende potrebbero semplicemente decidere di cancellare i piani di *welfare* per evitare di affrontare situazioni di disparità evidente e altre potrebbero essere costrette ad accollarsi i maggiori costi.

Inoltre la norma, che nelle stime del Governo costa una cinquantina di milioni in meno rispetto all'analoga previsione per il 2022 (art. 12, D.L. 115/2022), potrebbe non cogliere appieno le indicazioni costituzionali. Comunque, correttivi potrebbero essere apportati in fase di esame parlamentare.