



Roma, 19 maggio 2023

Alla cortese attenzione della 10ª Commissione permanente del Senato

Commissione10@senato.it

Oggetto: Contributo scritto Jointly nell'ambito dell'istruttoria per l'esame del DDL "Conversione in legge del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro" - AS 685.

Art. 19 (Fondo nuove competenze)

La norma stabilisce l'incremento del **Fondo Nuove Competenze**, che permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione, attraverso le risorse provenienti dal Piano Nazionale Giovani, Donne, Lavoro.

Proposta di Jointly: si chiede la stabilizzazione della misura, il rifinanziamento delle somme anche per l'anno 2024 e la semplificazione delle procedure operative al fine di favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Art. 40 (Misure fiscali per il welfare aziendale)

L'articolo prevede l'aumento delle soglie dei fringe benefit a 3000 euro per i lavoratori con figli.

Il mondo del **welfare aziendale** in Italia è normato nel **Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR)**, che governa le modalità di applicazione delle imposte sulle persone fisiche e sulle società. **L'Art. 51, comma 2**, del TUIR specifica che le somme erogate e i servizi prestati per la **sanità, l'istruzione dei figli, la cura e l'assistenza dei familiari, il trasporto e lo svago non debbano essere computate** all'interno del reddito da lavoro dipendente. **Tutti questi aspetti concorrono a formare la parte sociale del welfare aziendale, che si differenzia in modo molto netto, anche in termini di impatto, dal welfare fiscale.**

Il **Comma 3 dell'Art. 51 del TUIR** statuisce che non concorre a formare il reddito da dipendente il valore dei beni ceduti dall'azienda nei confronti del proprio collaboratore, se di **valore inferiore a 258,23 euro**. Si tratta dei cosiddetti *fringe benefit*, che possono comportare misure discrezionali e ad personam quali la copertura di una parte dell'affitto, la concessione di una vettura aziendale o la stipula di assicurazioni non specificatamente previste all'interno del contratto.

Il welfare aziendale può giocare un ruolo di forte generatore di cambiamento non solo per quanto riguarda il benessere aziendale, ma proprio in termini di impatto sociale. Se agire sulla leva del welfare fiscale consente di fronteggiare, nel breve periodo, criticità legate all'aumento del costo della vita comportando, tuttavia, il drenaggio di una ingente quantità di risorse nel medio periodo, è attraverso un **sostegno**



significativo al welfare sociale che si rende possibile operare con **azioni strutturali** ad alto impatto - con un valore generato di molto superiore al valore investito.

Con l'innalzamento della soglia fringe benefit a 3000€, il dipendente con figli che possiede premialità di valore inferiore ai 3000€ ma superiore ai vecchi 258€ riceverà un conguaglio fiscale di circa 1000€ in busta paga poiché su questi benefit ha pagato tasse e contributi che gli devono essere restituiti. In questo caso quindi l'azienda non avvia un piano di welfare, **mentre dirigenti e quadri con figli si troverebbero un importo aggiuntivo in busta paga finanziato dal DL lavoro**. Inoltre, **si verificherebbe una sorta di discriminazione tra il dirigente/quadro con figli e senza figli**, con il riconoscimento di benefit che nulla hanno a che vedere con il sostegno alla famiglia.

Inoltre, innalzando la soglia fringe benefit a 3000€ non si incentiva l'azienda ad aggiungere importi in welfare perché li ha già stanziati, ma si modifica la modalità di utilizzo dei benefit da parte del dipendente, che sarà indirizzato ad acquistare buoni spesa e carburante perché più immediati rispetto a versamenti alla previdenza o all'assistenza sanitaria o alle spese per assistenza di figli e familiari, anche perché già detraibili.

Proposte di Jointly:

- **Riformulazione del comma 2 del TUIR e creazione di un nuovo comma 3 specifico per le categorie di sostegno al reddito, prevedendo:**
 - Nel comma 2 prevedere le categorie strettamente legate a Previdenza, Assistenza Sanitaria, Prevenzione e Salute, Educazione, Istruzione e formazione, assistenza sociale per il dipendente e i familiari;
 - Nel comma 3 prevedere le categorie di sostegno al reddito quali mobilità, costi legati alle utenze domestiche, ricreazione e tempo libero, buoni spesa/carburante;
 - Innalzare stabilmente la soglia dei fringe benefit ad un valore che potrebbe essere di circa 600€. Ciò ridurrebbe l'effetto del conguaglio fiscale perché i dipendenti che possono usufruire di numerosi benefit supererebbero comunque tale soglia e, quindi, non percepirebbero alcun conguaglio fiscale per come descritto nel comma 3;
- **Erogazione alle aziende di voucher welfare** finalizzati al sostegno di dipendenti genitori e caregiver e che prevedano un co-finanziamento da parte dell'azienda che ne fa richiesta. Ad esempio: un'azienda che ha 10 dipendenti con figli potrebbe richiedere 10 voucher welfare da 1000 euro ciascuno e aggiungendo un 30% di cofinanziamento erogare 1300€ a dipendente;
- **Riconoscimento di una piena deducibilità dei costi sostenuti per i servizi di utilità sociale erogati volontariamente dall'azienda, non solo in conformità ad accordi o regolamenti;**
- **Stabilizzazione efficace delle norme, che rendano il welfare aziendale un volano per la formazione di valore aggiunto, e un'attività di educazione che renda i servizi di welfare effettivamente conosciuti da tutti i beneficiari.**

Art. 42 (Istituzione di un Fondo per le attività socio-educative a favore dei minori)

La disposizione prevede l'istituzione di un Fondo, con una dotazione pari a 60 milioni di euro per l'anno 2023, finalizzato al sostegno delle attività socio-educative a favore dei minori, destinato al finanziamento di iniziative dei Comuni, da attuare anche in collaborazione con enti pubblici e privati, volte al potenziamento dei centri estivi, dei servizi socioeducativi territoriali e dei centri con funzione educativa e ricreativa che svolgono attività a favore dei minori.



A tal riguardo, Jointly valuta in maniera positiva l'istituzione del Fondo per le attività socio-educative.

Infatti Jointly prevede già nei propri piani di **welfare aziendale**, tra gli altri, strumenti volti a gestire periodi di chiusura delle scuole attraverso campus e vacanze studio.

Proposta di Jointly: si chiede la stabilizzazione della misura e il rifinanziamento delle somme anche per l'anno 2024 al fine di sostenere le famiglie e facilitare la conciliazione fra vita privata e lavoro.

Chi è Jointly

Jointly è la prima B Corp[®] italiana di **welfare aziendale** e offre soluzioni di Corporate Wellbeing e People Caring, in grado di garantire un impatto positivo sulle persone, sulle aziende e nelle realtà locali in cui opera. L'offerta di servizi di Jointly è la più ampia sul mercato e - grazie alla rete di partner, accuratamente selezionati, con cui opera - è integrata e personalizzabile, a seconda delle esigenze di ogni azienda. Attraverso la piattaforma, dove ci sono più di 350 mila utenti e 900 imprese, è possibile accedere a soluzioni per la genitorialità, per i caregiver, per la salute mentale e per il benessere psico-fisico, tutte fruibili online o di persona, oltre che alle soluzioni di Flexible Benefits. Jointly è l'unica società di servizi di welfare che accompagna le imprese anche nella progettazione e realizzazione di piani integrati di wellbeing aziendali e nella misurazione di impatto delle soluzioni proposte ai fini ESG. Grazie al suo approccio data driven, Jointly elabora, in collaborazione con i suoi partner scientifici, dati e report periodici sull'evoluzione dei bisogni di welfare.